

Tulevaisuuden luottamusmies

Luottamusmieskoulutuksen kehittäminen ammattiliitossa

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteen maisteri
Pro gradu -tutkielma / 40 op
Kasvatustiede
Yleisen ja aikuiskasvatustieteen opin-
tosuunta
Helmikuu 2019
Mirja Suhonen

Ohjaaja: Inkeri Ruokonen



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta		
Tekijä - Författare - Author Mirja Suhonen		
Työn nimi - Arbetets titel Tulevaisuuden luottamusmies. Luottamusmieskoulutuksen kehittäminen ammattiliitossa		
Title Shop steward of the future. Developing of the Shop steward courses in trade union Shop steward of the future		
Oppiaine - Läroämne - Subject Kasvatustiede, yleinen ja aikuiskasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Inkeri Ruokonen	Aika - Datum - Month and year 26.2.2019.	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 66 s + 5 liites.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p><i>Tavoitteet.</i> Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää luottamusmieskoulutuksen ongelmia ja pohtia ratkaisuehdotuksia. Tutkimuksessa tarkastellaan luottamusmieskoulutuksen nykytilaa ja koulutuksen kehittämistarpeita suhteessa luottamusmiesten muuttuneeseen toimintaympäristöön ja koulutuksesta saatuun palautteeseen. Tutkimusongelmina on kyselyn avulla selvittää, miten luottamusmieskoulutusta tulee kehittää toisaalta ammattiliiton näkökulmasta ja toisaalta osallistujan näkökulmasta. Toisena tutkimustehtävänä on selvittää, mitä osaamisvaatimuksia luottamusmiehet kuvaavat tehtävässään olevan.</p> <p><i>Menetelmät.</i> Kyseessä on teoriasidonnainen lähestymistapa tutkimusaineistoon, jossa aineiston analyysi ei suoraan perustu teoriaan, mutta kytkennät siihen ovat johdettavissa. Tutkimusaineiston muodostivat luottamusmieskoulutuksesta kerätyt arviointikyselyt (N=53), kouluttajien kirje ammattiliitolle, oppimispäiväkirjat ja kirjalliset selvitykset (9 s.), nauhoitettu ja litemoitu neuvottelutilanne (8,5 sivua) sekä erimielisyysilanteeseen liittyneitä sähköposteja (6 kpl). Tässä tutkimuksessa tutkimusaineistoa tarkastellaan lähinnä Engeströmin ekspansiivisen oppimisen kehämallin ja Pihlajan muutostarvetta kuvaavan kolmiomallin valossa.</p> <p><i>Tulokset ja johtopäätökset.</i> Tutkimustulokset osoittavat, että luottamusmies, toimiakseen tehtävässään tarvitsee koulutusta ja arvostaa sitä. Toisaalta laadullisesti muuttunut työelämä vaatii myös ammattiyhdistysliikettä uudistumaan ja muuttamaan luottamusmieskoulutuksen muotoja ja toteutustapoja. Luottamusmieskoulutuksen ei pidä jäädä vain teorian tasolle vaan luottamusmiehet toivovat käytännöllistä tietoa ja toiminnallisempaa lähestymistapaa koulutukseen. Ammattiliittojen koulutuksia arvostetaan tämän vuoksi enemmän kuin yleisemmän tason koulutusta. Tulevaisuudessa koulutusta tulee kehittää niin, että luottamusmiesten oppimisvalmiudet ja tarpeet otetaan paremmin huomioon ja koulutusta kehitetään myös heidän kurssiarviointiensa ja toiveidensa mukaan. Jatkossa tarvittaisiin luottamusmieskoulutuksen vaikuttavuuden tutkimusta.</p>		
Avainsanat - Nyckelord luottamusmies, ammattiyhdistysliike, koulutus.		
Keywords		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Faculty of Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Mirja Suhonen		
Työn nimi - Arbetets titel Tulevaisuuden luottamusmies. Luottamusmieskoulutuksen kehittäminen ammattiliitossa		
Title Shop steward of the future. Developing of the Shop steward courses in trade union.		
Oppiaine - Läroämne - Subject Education/ general and adult education.		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Inkeri Ruokonen	Aika - Datum - Month and year 26.2.2019	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 66 pp. + 5 appendices
<p><i>Objectives.</i> The purpose of the study is to resolve shop steward educations problems and ponder proposed solutions. The study scrutinizes on the current state of the shop steward education and what could be improved in relation to shop steward changed working environment and to the educations feedback. Research problems are to resolve how to improve the shop steward education from the trade unions point of view and in the other hand also from the participants point of view. The other research objective is to find out what know-how demands the shop stewards describe to have in their work.</p> <p><i>Methods.</i> In question is a theory bound approach to the research material, in which the materials analysis isn't directly based on theory, but the connections to it are derivable. The research material is based on feedback from the shop steward education (N=53), the instructors letter to the trade union, learning diaries and written reports (9 s.), recorded and transcribed negotiation situation (8,5pages) and e-mails of conflict situations (6 pcs). In this study the research material is mainly observed in the light of Engenström's expansive learnings circle model and Pihlaja's triangle model which describes the need for change.</p> <p><i>Results and conclusions.</i> The study results show that in order to function properly in his/her job, the shop steward needs and appreciates the education. In the other hand qualitatively changed working life also demands the trade union to renew and alter the shop steward educations forms and execution models. Shop steward educations cannot be just theory based, but shop stewards hope to get a more functional approach to the education. Trade unions education is therefore more appreciated than higher level education. In the future the education has to be developed so that the learning readiness and needs of the shop stewards are more taken into account and the education is also improved based on their course-evaluations and suggestions. In the future the study of shop steward educations impact is needed.</p>		
Keywords shop steward, trade union, education		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄ.....	3
	2.1 Sopimusjärjestelmän synty ja tammikuun kihlaus	3
	2.2 Luottamusmiesjärjestelmä	4
	2.3 Luottamusta työmarkkinoilla ja työpaikoilla 1900- luvun alusta alkaen	5
	2.4 Luottamusmiehen tehtävät.....	6
	2.5 Koulutusjärjestelmä	8
	2.6 Koulutukseen osallistuminen	9
	2.7 Toimintaympäristöön muutoksia	11
	2.7.1 Tupo - kausien loppu	11
	2.7.2 Kohti paikallista sopimista ja neuvottelun kulttuuria.....	11
3	MUUTOSTEN TUULIA TYÖMARKKINOILLA.....	15
	3.1 Työelämän muutos	15
	3.1.1 Muutoksia ja pysyvyyttä	16
	3.1.2 Sitoutuneisuus työorganisaatioon	17
	3.1.3 Ammattiyhdistysliikkeen asema muuttuvassa työelämässä.....	20
	3.1.4 Kaksoissidonnaisuus ja uuden työn ongelmat.....	22
	3.1.5 Epävarmuus osana työelämää.....	24
	3.1.6 Sukupuoli ja työ.....	26
	3.1.7 Ammattiliittojen roolista - Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit.....	27
	3.2 Luottamusmiesten koulutuspolun muutostarpeita	30
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	36
	4.1 Tutkimustehtävä	36
	4.2 Tutkimuksen taustaa.....	37
	4.3 Tutkimuskysymykset.....	40
	N4.3.1 Miten luottamusmieskoulutusta tulee kehittää.....	40
	4.3.2 Mitä osaamisvaatimuksia luottamusmiehet kuvaavat työssään?	40
	4.4 Tutkimuksen aineisto	40
	4.4 Tutkimusmenetelmät	41
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	43
	5.1 Aineiston keruu.....	43
	5.2 Tutkimuksen toteutus.....	43

5.3 Aineiston analysointi	44
6 TULOKSET	45
6.1 Millaiseen luottamusmieskoulutukseen ammattiliitossa.....	45
6.2 Analyysi kurssiarvioinneista	45
6.3 Luottamusmiehen osaamisvaatimukset	49
6.4 Yhteenvetoa tuloksista.....	53
7 LUOTETTAVUUSTARKASTELU	56
8 POHDINTA.....	58
LÄHTEET	63
LIITTEET	68

1 Johdanto

Työelämä, työhön liittyvät osaamisvaatimukset ja työntekijöiden työolosuhteet ovat olleet lukuisten viimeaikaisten tutkimusten ja kirjoitusten mielenkiinnon kohteena. Yksi keskeisistä kiinnostusten kohteista on muutos, josta esimerkkeinä on muun muassa keskustelu prekariaatin (mm.pätkätyöläisen) asemasta työelämässä, epävarmuus työsuhteiden jatkumisesta ja epätyypillisten työsuhteiden synty. Kiire ja työssä jaksaminen puhuttavat työelämässä olevia, sieltä pois joutuneita taas huoli toimeentulosta ja mahdollisuudesta päästä takaisin työelämään.

Työelämän laatu määrittyy paitsi työpaikoilla, myös työelämää säätelevissä instituutioissa ja yhteisöissä. Keskeinen Suomen työmarkkinoiden toimivuutta säätelevistä normeista ja käytänteistä on ammattiyhdistysliikkeen ja työnantajajärjestöjen välinen sopimuspolitiikka, jonka perusta on niin sanotussa tammikuun kihlauksessa. Tuolloin työnantajajärjestöt hyväksyivät ammattiyhdistysliikkeen tasavertaiseksi neuvottelukumppaniksi. Tämän ”tammikuun kihlauksen” merkitys on ollut suuri suomalaisen yhteiskunnan kehittymiselle. (Bergholm, 2005).

Yritysten toimintatavat, työelämää säätelevä normisto ja lainsäädäntö ja moni muu asia on muuttunut tammikuun kihlauksen ajoista. Työmarkkinapolitiikastakin on tullut enemmän ammattimaista. Yrityksissä juristit hoitavat työsuhteasioita, ammattiliitojen toimistojen ja paikallisten edunvalvontaa hoitavien ammattiosastojen jäsenten suhde on kenties muuttunut ja lainsäädännöstä on tullut moninaisempaa. Luottamusmies – ammattiosastonsa ja liittonsa edustaja työpaikalla – ei enää selviä samoin eväin kuin aiempina vuosikymmeninä. Tietoa on oltava enemmän, osaamista vaaditaan, ja voidaan kysyä, pärjätäänkö totutuilla tavoilla.

Eräässä ammattiliitossa havahduttiin pohtimaan luottamusmiehen asemaa, oikeuksia, osaamista, ja ennen kaikkea luottamusmieskoulutusta eräältä luottamusmieskurssilta saadun palautteen jälkeen. Usea luottamusmiesuraansa aloitteleva edunvalvoja arvioi saamaansa koulutusta aikansa eläneeksi, joku kuvasi kokemuksiaan sanoen: ”vastakainasettelun aika on ohi”. Kenties moni kokee luottamusmiestehtävän enemmän työpaikan kehittäjän näkökulmasta, kuin perinteisen tiukan edunvalvojan roolista. Halutaan tehdä ja toimia yhteistyössä.

Luottamusmieskoulutuksen vaikuttavuutta oli kyseissä ammattiliitossa pohdittu aiemmin. Saatu palaute sysäsi uusia ajatuksia liikkeelle ja sai aikaan tarpeen uudistaa koulutusta.

Yksi syntyneistä ajatuksista on tämä pro gradu -tutkielma: tilaustutkimus, jonka tutkimuskysymysten ja tutkimusasetelman määrittelyyn olen voinut ammattiliiton työsuhteasi-
oista hoitavana toimitsijana vaikuttaa.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää luottamusmieskoulutuksen ongelmia, ja pohtia ratkaisuehdotuksia. Tutkimuksessa tarkastellaan luottamusmieskoulutuksen nykytilaa ja koulutuksen kehittämistarpeita suhteessa luottamusmiesten muuttuneeseen toimintaympäristöön ja koulutuksesta saatuun palautteeseen. Luottamusmiesten koulutuksen kehittäminen on jatkuvaa toimintaa, mihin tällä tutkimuksella haetaan välineitä.

Tutkimuskysymyksiin haetaan vastauksia kurssipalautteista, kuvataan nykytila ja haasteet työelämän tutkimustietoa ja kirjallisuutta hyväksi käyttäen, empiirisenä aineistona myös litteroitu nauhoitus autenttisesta neuvottelutilanteesta. Osaamisvaatimuksia kuvataan tutkimuskirjallisuuden ja erilaisten raporttien ja tutkimusten kautta. Taustalla on löyhän teoriana myös kulttuurihistoriallisten tuotantovaiheiden merkitys osana luottamusmiehen muuttuvaa toimintaympäristöä.

2 Luottamusmiesjärjestelmä

2.1 Sopimusjärjestelmän synty ja tammikuun kihlaus

Työmarkkinajärjestöjen rooli työehtosopimusten valtakunnallisina solmijoina alkoi vakiintua toisen maailmansodan jälkeen vuosina 1944-1945 (Bergholm, 2005, s. 21). Sitä ennenkin oli sovittu paikallisesti työpaikoilla ja ammattiliittoittain työehdoista ja palkoista (Palkkaustariffi kirjaltajille Suomessa, 1900, näköispainos 2000), mutta varsinaisesti järjestelmä laajeni ja vakiintui Tapio Bergholmin mukaan vuosina 1946-1947 (Bergholm, 2005, s. 21).

STK ja SAK antoivat vuonna 1940 yhteisen julkilausuman, joka tunnetaan tammikuun kihlauksena. Tästä ajankohdasta voitaneen sanoa työehtosopimuspolitiikan alkaneeksi Suomessa, joskin sota toi viivytyksiä muun muassa palkkojen indeksitarkistuksiin. Liikelalalla annettiin työntekijä- ja antajapuolten yhteinen julistus vuonna 1941, ja tätä kutsutaan maaliskuun kihlaukseksi. Kolmikantayhteistyö alkoi jo tuolloin 1940-luvulla, koska valtiolta oli mukana rakentamassa sopimuspolitiikan peruspilareita. (Bergholm, 2005, s. 22-23).

Suomen vanhimman ammattiliiton, joka on nykyisin osa Teollisuusliittoa, ensimmäinen Palkkatariffi solmittiin vuonna 1900. Sopijapuolet olivat Suomen kirjapainojen omistajat ja Suomen Kirjaltajaliitto. Painopaikka oli Helsingin Sentraalikirjapaino. Kirjaltajaliiton, Suomen Kirjatyöntekijäin liiton viettäessä 100 -vuotisjuhliaan, painettiin näköispainos palkkatariffista. Luottamusmiesjärjestelmästä ei tuolta ajalta löydy mainintoja. mutta mielenkiintoisena yksityiskohtana mainittakoon saman palkkaisuusvaatimus:

Ulosoppinut naiskirjaltaja, sekä latoja että painaja, nauttii samoja etuja kuin miehenkin.

Jostain syystä ruotsinkielisessä tekstissä on hiukan toisenlainen teksti:

Utlärd kvinlig typorgaf, såväl sättnare som tryckare, åtnjuter samma löneförmåner som manlig.

(Palkkaustariffi kirjaltajille Suomessa, 1900, Näköispainos, 2000).

Työehtosopimukset voivat olla joko yleissitovia tai normaalisitovia. Normaalisitova työehtosopimus on työntekijä- ja työnantajajärjestön keskenään sopimus, ja siihen ovat si-

dottuja järjestöjen jäsenet. Yleissitova työehtosopimus sitoo alaa, jolle on tehty työehtosopimus, joka on todettu kattavaksi yleissitovuuksien tutkintalautakunnassa. (<https://tyoehtosopimuksenyleissitovuudenvahvistamislautakunta.fi/etusivu>).

Ay- liikkeen alkuaikoina yhdistystoiminnan uranuurtajia olivat ammattitaitoiset käsityöläiset. Vaikka ay- liike alkoi toimia jo 1800- luvulla, varsinaisen sysäyksen antoi suurlakko 1905. Tuolloin tarkoituksena oli parantaa työ- ja elinoloja ja turvatonta asemaa. Edunvalvonnan painopisteet ovat sittemmin muuttuneet fyysisen terveyden turvaamisessa ja yhteisten pelisääntöjen kehittämisessä, sittemmin toiminnassa painottuu henkiset kyvyt, kun kyseessä on luottamusmiesten lisäksi työpaikkojen työsuojeluhenkilöstö. (Mehtälä, 2005; Tuomisto, 1996b, s. 57-59; Tuomisto, 1996c, s.34).

2.2 Luottamusmiesjärjestelmä

Järjestäytyneessä työmarkkinakentässä on vuosikymmenten ajan ollut oikeus valita luottamusmies edustamaan järjestäytyneitä työntekijöitä yrityksessä edunvalvontaan liittyvissä asioissa. Näitä asioita ovat työehtosopimuksiin ja työlainsäädäntöön kirjatut asiat, yhä lisääntyvästi myös paikallinen sopiminen on osa luottamusmiehen tehtäväkirjoa.

Ammattiliitossa luottamusmiesten asemasta, tehtävistä, luottamusmiehelle annettavista tiedoista vuosittain ja neuvottelutilanteessa säädetään luottamusmiessopimuksessa, joka vuoteen 2007 oli pääsääntöisesti osa SAK:n ja EK:n välistä keskusjärjestösopimusta. (Rusanen, 2009). Oikeudesta osallistua luottamusmieskoulutukseen on ollut määräykset keskusjärjestösopimuksissa, mutta niiden päätyttyä koulutusoikeuksista on sovittu työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä. Media- ja painoalalla on oma koulutusso-
pimus, missä osallistumisoikeus on määritelty, samoin tapa, miten koulutuksista sovitaan liittojen välillä (Media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, 2018).

Teollisuusliiton, joka on Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön jäsen, yksi työehtosopimuksista on Media- ja painoalan työehtosopimus, mikä on solmittu Medialiiton kanssa. Kyseisellä sopimusallalla luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on *"omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla"* (Media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus).

Ellei yrityksen toimialalla ole yleissitovaa työehtosopimusta, eikä työnantajaa sido työnantajaliittoon järjestäytymisen tai muun sopimisen kautta mikään työehtosopimus, on työntekijöillä oikeus valita työsopimuslain 13. luvun 3§:n mukaan luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutetulla on saman asema, kuin luottamusmiessopimusten mukaisilla luottamusmiehillä. (Työsopimuslaki, 2001).

Vuonna 2007 Elinkeinoelämän keskusliitto EK ilmoitti irtisanovansa keskusjärjestöjen kanssa tekemänsä keskusjärjestösopimukset (EK, 15.2.2017). Tämän johdosta keskusjärjestösopimuksissa sovitut asiat on neuvoteltu osaksi kunkin sopimusalan työehtosopimusta. (EK, 2017)

Päivi Kukkola (2018) tutki väitöskirjassaan luottamusmiesjärjestelmää systeemisenä ilmiönä. Hän päätyi näkemykseen, että yhteistyö, yhdessä tekeminen ja vuoropuhelu ovat kaiken perusta luottamusmiesjärjestelmässä. Kukkolan mukaan luottamusmiehet kaipaavat enemmän osaamista, luottamusmiesjärjestelmä omalta osaltaan parantaa vuoropuhelua. Systeeminen ajattelu omalta osaltaan voi myös hälventää pelkoja luottamusmiesjärjestelmää kohtaan. Luottamusmiehen on koulutauduttava, otettava systeeminen ympäristö huomioon ja oltava ajan tasalla. Tutkimuksessa tuli esille myös vastakkainasettelu työnantajien ja työntekijöiden välillä, minkä osa Kukkolan haastattelemista henkilöistä näkee asiaan kuuluvaksi, osa taas haluaisi sen poistaa. Systeemisen ympäristön huomioon ottamisesta Kukkola pitää tärkeänä. (Kukkola, 2018, s. 147-149).

Terveystieteiden alalla luottamusmiehen koulutukseen pääsy oli joillain työpaikoilla hankalaa, vaikka siitä on sovittu työehtosopimuksilla. Luottamusmiesjärjestelmän toimivuutta on Kukkolan tutkimuksen mukaan kehitettävä ja tiedon saantiin ja tiedon kulkuun työpaikoilla kiinnitettävä huomiota. (Kukkola, 2018, s.151-152).

2.3 Luottamusta työmarkkinoilla ja työpaikoilla 1900- luvun alusta alkaen

Pisimmät sopimisen perinteet Suomessa on graafisessa teollisuudessa. Alalla solmittiin aikoinaan Suomen vanhin työehtosopimus, jo vuonna 1900 (Palkkatariffi, 1900; Näköispainos, 2000). Tässä kaksikielisessä Palkkatariffiksi nimetyssä sopimuksessa ei mainita mitään luottamusmiehestä. Varsinaisesti luottamusmiestoiminta alkoi suomalaisessa

työmarkkinaelämässä kehittyä toisen maailmansodan jälkeen, vaikka aiemminkin työehtosopimuksissa oli mainintoja luottamusmiehestä, toimitsijasta tai edustajasta (Rusanen, 2009, s.11-14). Tammikuun kihlaus 1940, jolloin Suomen Työntantajain Keskusliitto STK hyväksyi ammattiliitot tasavertaisiksi neuvottelukumppaneiksi, ei vielä merkinnyt, että työnantajat olisivat hyväksyneet työehtosopimustoiminnan ja neuvotteluperiaatteet (Rusanen, 2009, s.12-13).

Perusta nykyiselle luottamusmiestoiminnalle on SAK:n ja STK:n vuonna 1944 allekirjoittamassa yleissopimuksessa, joka uudistettiin 1946. Sopimus oli voimassa vuoteen 1997, jolloin se korvattiin SAK-TT- yleissopimuksella. Nimike sinänsä on perua Helsingin Kirvesmiesten ammattiosaston luottamusmiesten ohjesäännöstä vuodelta 1899. (Rusanen, 2009, s.11).

SAK:n järjestötutkimuksen mukaan luottamusmiehet koetaan tarpeelliseksi ja heidän työtään arvostetaan. Viime vuosina on kantautunut viestejä luottamusmiestyön raskautesta etenkin 2008 syksyllä alkaneen taloudellisen laman alusta lähtien. Säästöjen nimissä työntekijöitä irtisanotaan, lomautetaan ja osa- aikaistetaan, heidän etujaan huononnetaan ja palkkoja alennetaan. Viime vuosina eikä oikeastaan 1990- luvun alun talouslaman jälkeen ole ollut aikaa, jolloin merkittäviä laadullisia tai määrällisiä muutoksia olisi työsuhteen ehtoihin työehtosopimusmääräysten kautta saatu. Vertailun vuoksi selvitin toisen maailmansodan jälkeistä luottamusmiestoiminnan historiaa. Pohjois-Karjalan kirjapainon historiikissa (Aatto Jääskeläinen, 1999, 61) muistellaan kirjaltajain (nykyisin kirjatyöntekijät) ja toimittajien siirtymistä keskimäärin 40 tunnin viikkotyöaikaan ja 5- päiväiseen työviikkoon. Siirtyminen on historiikin mukaan heijastunut lehden ilmoitushintoihin, joita jouduttiin kahdesti korottamaan vuoden aikana, ja osingonjakoa pudotettiin 10 prosenttiin 18:sta (Jääskeläinen, 1999, s. 63). Patruunahengen olemassaoloa kuvastaa historiikin maininta kirjapainonjohtaja Kosti Aaltosesta, joka saattoi soitolla pankkiin siirtää köyhän latojan vekseliä tuonnetemmaksi ilman lyhennystä. Tällaiset tarinat kuvaavat yhteistyön henkeä, jota ei nykyisessä kvartaalitaloudessa ole juurikaan olemassa. (Jääskeläinen, 1999).

2.4 Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävät ovat kaikissa luottamusmiessopimuksissa lähestulkoon samanlaiset. Eroja on määräysten yksityiskohdissa. (Rusanen, 2009, s.18). SAK:n ja STK:n, sittemmin SAK:n ja EK:n välisen yleismiessopimuksen mukaan luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on ollut toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimusten

soveltamista koskevista asioista. Sama tarkoitus on nykyisissä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisissä työehtosopimuksissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön tulkintaan, työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä tehtävissä. Luottamusmiehellä on oikeus sopia työehtosopimuksen määrittämällä tavalla toisin, kuin työlainsäädännössä tai työehtosopimusmääräyksiin säädetään. Luottamusmies edustaa yhteistoimintaneuvotteluissa työntekijöitä. Työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestuksen mukaan luottamusmiehellä on oma roolinsa, eikä häntä voida ohittaa asioissa, jotka ovat nimenomaan luottamusmiehen tehtäväksi sovittu. Tällainen on esimerkiksi parina lamavuotena tutuksi tullut lomapalkan korotuksen (lomarahan) maksamatta jättäminen, josta ei voida pätevästi ilman luottamusmiestä sopia. (Media- ja painoalan työehtosopimus, 2018.)

Jotta luottamusmiehellä on mahdollisuus hoitaa tehtävänsä, on luottamusmiessopimuksessa sovittu mm. työstä vapautuksesta tehtävän hoitoa varten, työsuhteen erityisturvasta, yrityksestä ja työntekijöistä annettavista tiedoista, erillisestä rahallisesta korvauksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta, annettavasta koulutuksesta ja toimitiloista ja tarvittavista toimistovälineistä. (Media- ja painoalan työehtosopimus, 2018, s. 77-81).

Kollektiivinen sopiminen on yleensä määritelty luottamusmiehen oikeudeksi turvaamaan sopimusjärjestelmää, ja koskemaan vain järjestäytyneitä tai yleissitovien työehtosopimusten piirissä olevia yrityksiä. Mm erilaiset työajoista sopimiset työaikalaista poiketen, koskeakseen kaikkia työntekijöitä, ovat pääluottamusmiehen kanssa neuvoteltavia asioita. Palkkausjärjestelmiin liittyvät muutokset ja palkkaratkaisujen osana olevat yrityskohtaiset erät ovat myös luottamusmiehen kanssa sovittavia asioita. (Media- ja painoalan työehtosopimus, 2018, s. 67).

Luottamusmiehen tehtävät määräytyvät paljolti myös tehtävää hoitavan henkilökohtaisista kyvyistä, persoonallisuudesta, työpaikasta, sen koosta ja luonteesta. Joillain työpaikoilla luottamusmies on kehittäjä ja tasavertainen neuvottelija, joillain vähimmäisetujen valvoja. Työpaikan ilmapiirin, henkiseen väkivaltaan ja kiusaamiseen liittyvät asiat ovat olleet julkisuudessaakin esillä, ja näihin liittyviin asioihin myös luottamusmiehet joutuvat ottamaan kantaa. Toki asiat ovat työsuojeluvaltuutetun toimenkuvaan kuuluvia, mutta menevät käytännössä lomittain eri tehtäviä hoitavien kesken.

Jorma Rusanen (2009) Luottamushenkilön käsikirjassa luottamusmiehen tehtäviksi määritellään ammattiosaston edustaminen työpaikalla, lakien ja sopimusten noudattamisen valvonta, neuvottelut eduista ja työolosuhteista, mahdollisten sopimusten tekeminen ja niiden toteutumisen valvonta. Hän myös ylläpitää ja kehittää työntekijöiden ja yrityksen välisiä neuvottelusuhteita ja yhteistoimintaa, on jäsenhankkija, auttaa ja neuvoo työsuhdekysymyksissä ja opastaa koulutukseen. Tilaajavastuulain nojalla luottamusmiehelä on myös oikeus saada valtuutuksella tietoja vuokratyöntekijän työsuhteesta. (Rusanen, 2009).

2.5 Koulutusjärjestelmä

Luottamusmiesten koulutus tehtävänsä muodostuu kolmesta viiden päivänä pituisesta lähikoulutusjaksosta Kiljavan Opistolla. Ensimmäinen viikko on peruskurssi, kaksi seuraavaa viiden päivän jaksoa muodostaa yhdessä jatkokurssin. Opintoviikkojen välissä on muutaman viikon tauko, ja sinä aikana tehdään sovittun mukainen tehtävä. Peruskurssin ja jatkokurssin välinen aika vaihtelee vuosittain, yleensä pari kuukautta. Peruskurssille osallistuu yleensä kohtuullinen määrä luottamusmiehiä, mutta jatkokurssit eivät ole olleet kovin suosittuja. Osallistumattomuutta ei ole selvitetty, mutta muut osallistumistutkimukset antavat siihen viitteitä. Arvioni on, että vajaa puolet peruskurssiin osallistuvista jatkaa jatkokurssille.

Kyseisen sopimusalan luottamusmiessopimuksen mukaan oikeus osallistua ammattiyhdistyskoulutukseen on pääluottamusmiehellä, varapääluottamusmiehellä, teknisten yhdysmiehellä, luottamusmiehellä, varaluottamusmiehellä ja ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtajalla. Osallistumisoikeus palkallisena on vuosittain kuukausi. (Media- ja painoalan työehtosopimus, 2018.)

Ammattiliitto oli sopinut luottamushenkilöiden koulutuksista Kiljavan Opiston kanssa, mikä oli pääasiallinen koulutuksen toteuttajaorganisaatio. Luottamusmieskoulutus perustui kolmen viikon peruskurssien (viikon kurssi ja kaksi viikon pituista jatkokurssia välitehtävineen) lisäksi kuukauden kurssista ja erityyppisistä täydennyskursseista, joista sovittuun työnantaja- ja työntekijäliiton välillä. Koulutussopimuksen mukaisesti liitoilla oli koulutustyöryhmä, joka päätti osallistumisoikeuksista kursseille. Käytännössä kurssilista oli sovittu SAK:n ja EK:n välillä, ja liitot sopivat sopimusalan koulutustarjontaan osan kursseista.

Kiljavan Opisto oli laatinut luottamusmieskoulutukseen oppimispolun (Liite 1). Täydennyskoulutuksena valittavat kurssit ovat olleet osin samoja, osin vaihtuvia, ja kukin luottamusmies on voinut koulutussopimuksen mukaisesti valita itselleen tarpeelliset koulutukset. Ammattiliitot kouluttavat jäseniään ja luottamushenkilöitään myös ammattiosastojenjärjestämällä kursseilla ja muutoinkin, kuin koulutussopimusten suomin oikeuksin. Lisäksi työnantaja- ja työntekijäliitoilla voi olla yhteisesti järjestettyä koulutusta.

2.6 Koulutukseen osallistuminen

Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestön SAK:n vuoden 2015 jäsentutkimuksen Kiinni liikkeessä mukaan työntekijät ovat jonkin verran aiempaa enemmän kiinnostuneet luottamustehtävistä ammattiliitoissaan. Nuoremmat jäsenet pitävät työpaikan edunvalvontaan liittyviä tehtäviä tärkeämpinä kuin pidempään jäsenenä olleet. Työolojen parantaminen, naisten ja miesten välisten palkkaerojen tasoittaminen, suuri- ja pienituloisten palkkaerojen tasoittaminen ja määräaikaisten ja vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen olivat kyselyn mukaan tärkeimmät ay- liikkeen tehtävät. Joka viides ottaisi vastaan luottamustehtävän työpaikallaan, eli luottamustehtävät kiinnostavat aiempaa enemmän SAK-laisten liittojen työntekijöitä. Edellisessä, vuoden 2005, tutkimuksessa luottamustehtäviä oli valmis vastaanottamaan 13 %. (SAK 2015).

Ammattiliiton edunvalvontaa työpaikoilla pidetään tärkeänä, vaikkakin ammattiosastojen roolia nuoremmat jäsenet eivät pidä yhtä tärkeänä kuin vanhempi sukupolvi. Mutta vaikka edunvalvonta koetaan tärkeäksi, ei läheskään jokainen tehtäviin valittu luottamusmies osallistu kaikkiin koulutuksiin, mihin olisi mahdollista. Ay- koulutukseen osallistumattomuutta on tutkittu Joensuu yliopistossa sosiologian laitoksella. (Mehtätalo, 2005). Mehtätalon (2005) mukaan on tärkeintä, että he ottavat huomioon erilaisten kurssilaisten oppimistason. Hänen tutkimuksessaan selvisi, että monet ay- koulutukseen osallistuneet pitävät koulutusta liian teoreettisena ja vaikeaselkoisena. Ryhmätöitä pidettiin luentoja mielekkäämpinä, koska niissä käsitellään enemmän käytännön tilanteita. (Mehtätalo, 2005, s. 84-845). SAK:n selvityksen mukaan (Helin, 2004) mukaan pieniltä työpaikoilta on vaikeampi lähteä koulutuksiin kuin isoilta.

Ay- koulutukseen osallistumattomuuteen vaikuttaa luottamushenkilöiden omat kokemukset koulusta, he eivät ole pitäneet kouluissa oppimisesta. Monelle on muotoutunut oppijaidentiteetti, mikä vaikuttaa vaatimuksiin ay- koulutusta kohtaan. Koulutukseen osallistutaan nimenomaan luottamustehtävissä tarvittavan tiedon takia, odottaa selkeitä ohjeita, minkä varassa voi työpaikalla toimia luottamustehtävää hoidettaessa. Mehtätalon

(2005) tutkimuksen mukaan vaikuttaa siltä, että informaali oppiminen, koulun ulkopuolella ja käytännön kautta oppiminen, voisi olla SAK:n luottamushenkilöiden oppimistapa. Ay- koulutukseen osallistuneet pitivät sinänsä luottamushenkilökurssien sisältöjä hyvinä, mielenkiintoisina ja tarpeellisina. Tarpeellisimpina pidettiin perusasioista, työehtosopimuksista, edunvalvonnasta, erityisasioista ja käyttökelpoisista toimintamalleista saatua tietoa, Luottamustehtävistä innostuneet pitivät koulutusta parempi laatuksena kuin ne, joita luottamustehtävä ei innostanut. Samanlainen jakautuneisuus oli koulussa oppijoiden (formaalin oppimisen) ja koulujen ulkopuolella oppijoiden (informaali oppiminen) ja myös kehityshaluisten ja niiden, jotka eivät halua kehittyä, välillä. Kuitenkaan koulujen ulkopuolella oppijoiden osallistumattomuus näkyi vain paikallisen tason koulutuksissa. (Mehtätalo, 2005, s. 86-91 ja 93-97).

Monille teollisuudessa työskenteleville on jo kouluaikana muodostunut oppijaidentiteetti: he lukeutuvat joko käytäntö- tai teoriasuuntautuneeksi. Mehtätalon (2005) mukaan kyse on suhteellisen pysyvästä identiteetistä. Useammin käytännön kautta oppijat ovat miehiä kuin naisia. Ay- koulutukseen osallistumisessa oppijaidentiteetti tosin näkyi vain paikalliseen koulutukseen osallistumisessa, ei valtakunnallisten koulutuksien osallistumisessa. Voi hyvinkin pohtia, mikä merkitys toisaalta on ay- liikkeeseen sitoutumisella, koulutuksen sisällöllä ja luottamusmiehen tehtävän hoitoon käytännössä vastaavalla koulutuksella. Eväitä edunvalvonnan hoitamiseen etenkin nuorempi sukupolvi kursseilta hakee. (Mehtätalo, 2005).

Nordplus- aikuiskoulutushankkeessa (2015) tutkittiin oppimisvaikeuksien esiintymistä ja tunnistamista työpaikoilla, miten vaikeuksiin on puututtu, onko koulutuksessa huomioitu erityyppiset vaikeudet ja onko työpaikoilla järjestetty tukea niille, joilla on oppimisvaikeuksia. Yli puolet luottamusmiehistä ja esimiehistä oli vailla tietoa oppimisvaikeuksista. Tutkimuksessa viitattiin Murikan Opiston opettajan Marjo Nurmen havaintoihin, että yli 30 % metallimiehistä olisi jonkin asteisia oppimisvaikeuksia. (Puumalainen ym., 2015). Jos sama pätee muihin teollisuusalan ammattiliittoihin ja luottamusmiehiin, voi aiheellisesti epäillä, että oppimisvaikeudet vaikuttavat koulutukseen osallistumiseen.

Marjo Nurmen (2015) mukaan kirjoittamisen taidot ovat monella teollisuuden työntekijällä heikot. Etenkin nykyisellä digitalisaation ja teknisen kehityksen aikakaudella on tullut tarpeelliseksi hallita kirjallisiakin taitoja. Monellakin oppimiskokemukset kouluajoilta punakynineen ja virheiden korjaamisineen vaikuttavat nykyiseen käsitykseen oppia. Ongel-

mia on ylipäättään tekstin tuottamisessa, oikein kirjoituksessa ja ylipäättään tekstin ymmärrettävyydessä. Opetuksessa tällaiset oppimiseen ja ymmärtämiseen liittyvät seikat on otettava huomioon. (Nurmi, 2018).

2.7 Toimintaympäristöön muutoksia

Vuoden 2019 alussa on tiedossa, että mm Teollisuusliitossa varaudutaan niin sanottuun liittokierrokseen, eli kukin ammattiliitto sopimusaloittain neuvottelee tulevasta työehtosopimusratkaisusta. Useat ratkaisut 2000- luvun alusta lähtien ovat sisältäneet elementtejä, mitkä ovat lisänneet luottamusmiesten tehtäviä neuvottelijoina ja sopijoina työpaikoilla. Tämä johtuu tulopoliittisten kokonaisratkaisujen aikakauden loppumisesta, ja sopimusten painottumisesta osin työpaikkatasolle paikallisine erineen ja työajan lisäyksiin.

2.7.1 Tupo - kausien loppu

Suomessa tehtiin keskitettyjä tulopoliittisia ratkaisuja vuodesta 1969 alkaen, kun syntyi niin sanottu Liinamaa I - sopimus. Siitä kolmisenkymmentä vuotta eteenpäin kokonaisvaltaisten työmarkkinaratkaisujen linja jatkui, ja yhteiskunnassamme saatiin sovittua monia asioita, kuten ammattiyhdistysten jäsenmaksujen perintäsopimus, lapsilisien korotus, neljän viikon vuosiloma, kokoontuminen työpaikoilla (ammattiosaston jäsenten) ja tiedostus- ja koulutussopimus. (SAK, Pieni TUPO- opas, 2000). Tarkasteltaessa TUPO-sopimusten aikaisia muutoksia ja verratessa tämän päivän kilpailukyky sopimuksen työajan pidennyksiin ja paikallisiin eriin osana työehtosopimusten palkkaratkaisuja (Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirja, 2018), on helppo ymmärtää, että myös luottamusmiesten tehtävä on muuttunut selkeästi vaativammaksi. Myös koulutuksen täytyy muuttua ja kehittyä, mutta mihin suuntaan ja miten. Sitä tässä opinnäytetyössä on tarkoitus pohtia.

2.7.2 Kohti paikallista sopimista ja neuvottelun kulttuuria

Tulopoliittisessa sopimusratkaisussa 1997 sovittiin paikallista sopimista ja luottamusmiesten asemaa koskevasta tutkimustyöstä. (TUPO, 1997).

”PAIKALLISEN SOPIMISEN VALMIUKSIEN LISÄÄMINEN

Paikallisesti neuvoteltavien ja sovittavien asioiden lisääntyminen asettaa uusia vaatimuksia neuvotteluosapuolille työpaikoilla. Erityinen tarve on kehittää pienten yritysten luottamushenkilöiden ja työnantajaedustajien sopimisvalmiuksia. Osapuolet suosittelivat, että keskusjärjestöittäin, liitoittain tai yrityksittäin myötävaikutetaan siihen, että ns. yhteistä koulutusta paikallisesta sopimisesta lisätään.

TUTKIMUS PAIKALLISESTA SOPIMISESTA JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN ASE- MASTA

Työehtosopimusjärjestelmän toimivuus ja kehittäminen edellyttävät tehokasta neuvottelujärjestelmää. Neuvottelujärjestelmässä on paikallisilla osapuolilla keskeinen merkitys.

Luottamushenkilöiden tehtävät ovat muuttuneet ja monipuolistuneet. Tämä johtuu erityisesti paikallisen sopimustoiminnan yleistymisestä.”

Aiemmissa TUPO- ratkaisuissa (Tulopoliittinen sopimus) oli sovittu laajasti asioista myös varsinainen työmarkkinatoiminnan ulkopuolelta. Nyt otettiin askel kohti paikallista sopimista, pois työmarkkinajärjestöjen keskinäisestä sopimisesta, joskaan siirtyminen ei ole ollut kovin nopeaa tai radikaalia. TUPO- kausien loppu alkoi jo tuolloin häämöttää, ja mm EMU:n siirtymisen ja työmarkkinoiden toimivuuden välistä yhteyttä tutkittiin. (Holm, ym.1998). Nora - Emilia Parviainen pro gradu- työssään pohtii suomalaisen työmarkkinaneuvottelujärjestelmän tulevaisuutta, kun työelämä ja maailma muuttuvat. (Parviainen, 2008).

Paikallinen sopiminen on lisännyt luottamusmiehen tehtäviä, ja osaamisvaatimukset ovat kasvaneet. On merkityksellistä pitää mielessä vuosien saatossa tapahtuneet työelämän rakenteet. Teknologiset muutokset, mutta myös työnjakoon, johtamiseen ja työpaikkojen kulttuuriin liittyvät asiat vaikuttavat neuvottelu- ja sopimissuhteisiin, eli luottamusmiesten keskeisiin tehtäväalueisiin.

Kyvyn keskustella työpaikoilla Kaj Ilmonen ym. nimeävät neuvotteluammattilaisuudeksi. Taitoa tarvitaan, jotta neuvottelut eivät katkea edes ovien paukkeeseen hankalissa tilanteissa. Yhteistyön kulttuuri ei ole itsestäänselvyys, vaan edellyttää sopivaa tilaa organisaatiokulttuurilta. Vastakkainasettelun kulttuuri ei mahdollista hyviä neuvotteluasetelmia, vaan tarvitaan luottamusta. (Ilmonen ym., 2000, s. 1-6). Toisaalta ainakin SAK:n järjestötutkimus vuodelta 2005 osoitti, ettei työntekijöitä arvosteta yhtä paljon kuin vuonna 2000 (Helin, 2006), joten ainakaan tämä tulos ei indikoi hyvä neuvottelusuhteita.

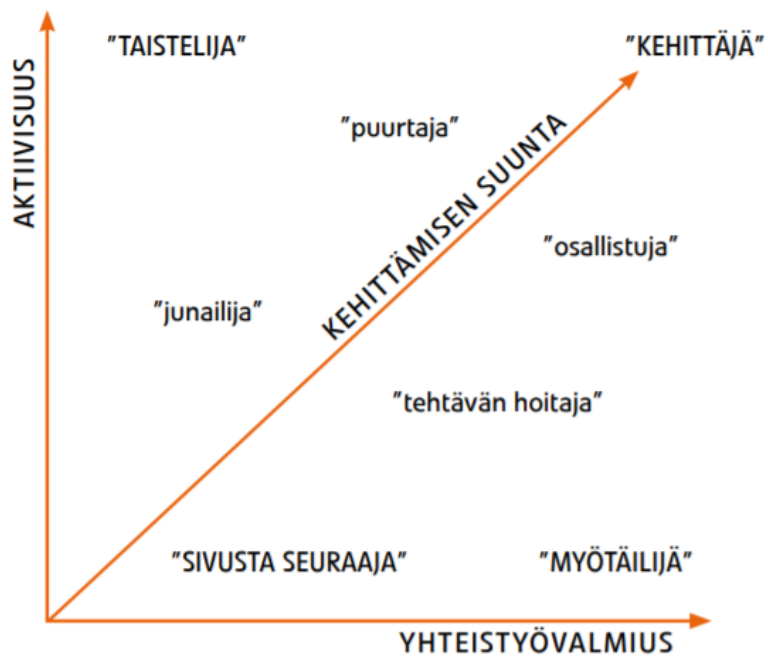
Paikallisen sopimisen laajentumisen ja ylipäättään ammattiyhdistysliikkeen eri tasoilla sopimisen edellytyksenä on luottamusinstituution vahvistaminen (Ilmonen ym., 2000, s.18). Neuvottelukulttuurit vaihtelevat työpaikoittain ja toimialoittain kuten Ilmonen ym. tutkimuksessaan (Ilmonen ym., 2000) kuvaavat. Luottamusmiesten kyvyt, mahdollisuudet ja toimintatavat ovat riippuvaisia myös työpaikkojen sosiaalisista, kulttuurisista ja taloudellista rakenteista. Pelkkä koulutus ja sen kehittäminen ei tee luottamusmiehestä ”neuvotteluammattilaista”: kysymys on työn organisoitumisesta, vallan käytöstä ja legitimitetistä.

Ilmonen ym. mukaan kollektiivinen edunvalvonta on tuotosta vastapuolen eli työnantajien valvonnalle ja kontrollille. Alhaisen toimintavapauden ammateissa kollektiiviset työehtosopimukset ovat tästä seurausta. Korkean toimintavapauden (lähinnä ylempien toimihenkilöiden työ) yksilöllisyys on keskeistä, myös edunvalvonnassa. Ilmonen ym., 2000, s. 31). Toimintavapauden lisääntymisellä teknologian kehittymisen ja toimintatapojen muutosten myötä lienee myös vaikutuksensa kollektiivisten etujen valvontaan ja sopimiseen työpaikkatasolla. Muutos toimintatavoissa ei voi olla vaikuttamatta vuorovaikutuksessa rakentuvaan neuvottelukulttuuriin. Kysymys on mielenkiintoinen, mutta raja sen tutkimukseni ulkopuolelle. Tarkoitus on pitäytyä luottamusmieskoulutuksen kehittämässä, niissä asioissa, joihin voidaan vaikuttaa ammattiyhdistysliikkeen eri toimijoiden välisen vuoropuhelun kautta.

Kyse on oppimisesta, koulutuksen järjestämisestä, osallistumisesta ja koulutuksen vaikuttavuudesta. Osana tutkimusta on tarkasteltava nykyisen koulutuksen pedagogisia järjestelyjä ja niiden toimivuutta, aikuisen oppimisen edellytyksiä ja mahdollisuuksia. Luottamusmiestehtävä on jonkinasteista yksilötyötä, vaati itseohjautuvuutta ja metakognitiivisia taitoja: on tiedettävä, mitä pitää tietää ja osata. Näitä asioita on pohdittava vakavasti.

Työturvallisuuskeskuksen julkaisemassa oppaassa Henkilöstön edustaja kehittäjänä (2008) pohditaan luottamushenkilöiden roolia toisaalta perinteisen edunvalvojan ja toisaalta kehittäjän näkökulmasta. Opas perustuu Aimo Rynänen ja Juhani Tarkkosen tutkimuksiin. Opas korostaa toisaalta vaikutusmahdollisuuksia ja hyvinvointia kehittyjätyyppisen asenteen omaksuneelle. Mitalilla on toinenkin puoli, kuten Kainulaisen (2015) artikkelissa Neuvottelua vai sanelua? todetaan: palvelualoilla luottamusmiehet saattavat kokea esimerkiksi vaatimukset paikalliseen sopimiseen painostukseksi. Oppaan mukaan (Rynänen, A yms. 2008; Tarkkonen, 2005) pitävät tärkeänä työsuojeluhenkilöstön koulutuksen laajentamista päämääränä työhyvinvoinnin ja turvallisuuden vaatiman tiedontarpeen saamiseksi.

Henkilöstön edustajat toimivat eri tavoin työyhteisöissään. Osa on tehtäväsuuntautuneita, aktiivisia, "kehittäjiä". Osa vailla suunnitelmallisuutta, passiivisia, "sivustaseuraa", jotkut "myötäilijät", yhteistyöhön hakeutuvia vailla tavoitteita ja osa "taistelijoita", aktiivisia ja suunnitelmallisia, mutta eivät yhteistyökykyisiä. Kuviossa 1 kuvataan Henkilöstön edustajien suuntautuminen tehtäväänsä ulottuvuuksina aktiiviseen ja yhteistyövalmius. (Rynänen, ym. 2004).



Kuvio 1. Henkilöstön edustajien suuntautuminen tehtäväänsä ulottuvuuksina aktiiviseen ja yhteistyövalmius. (Ryynänen, ym. 2004).

3 Muutosten tuulia työmarkkinoilla

Luottamusmiesten toimintaedellytykset työpaikoilla, mahdollisuudet toimia tehtävässään ja kiinnostus tehtävään on riippuvaista yhteiskunnallisesta ilmapiiristä. Toki yrityskulttuuri ja neuvottelusuhteet vaikuttavat. Erityisesti olen kiinnittänyt huomiota luottamusmiesjärjestelmää vastustaviin kannanottoihin tai huonontamisyrittämyksiin.

SAK:n luottamusmieskonferenssissa (2012) oli esillä silloisen Suomen Yrittäjien puheenjohtajan Eero Lehden lausumana (Liite 2) (Aamulehti 7.2.2007):

”Luottamusmiehellä ei voi olla erityisasemaa eikä erivapautta toimia, ei saa ajaa firmaa niin kuralle, että muut joutuvat lähtemään, ja itse jää viimeiseksi”. (Eero Lehti).

Tämä Eero Lehden kannanotto aiheutti eduskunnassakin keskustelua, myös laajasti ammattiyhdistysliikkeen järjestöväen piirissä, mutta ei toki ainoana luottamusmiesjärjestelmää kritisoivana kommenttina.

3.1 Työelämän muutos

On sanottu, että työelämässä ei ole muuta pysyvää kuin muutos. Muutokseen on aina reagoitu, on menty mukana tai vastustettu. Englannissa aikoinaan luddiitit vastustivat uuta teknologiaa edustavia kehuukoneita rikkomalla niitä (<http://www.ludditelink.org.uk/>) ja rautatiet seisahtuivat tarpeettomiksi tulleiden jarrumiesten poistamisen puolesta; viime aikojen muutokset usein johtavat irtisanomisiin ja niitä vastustetaan mielenilmauksiin, joskaan ei niin rajusti kuin 1800- luvun luddiitit. Tälle tarinalle jarrumiesten vastustuksesta muutoksia kohtaan en tosin löytänyt vahvistusta, olen sen kuullut kymmeniä vuosia sitten ja se on jäänyt mieleeni.

Työelämän muutokset eivät ole vain teknologisia muutoksia, uusia laitteita tai koneita ja ohjelmia. Toimintakäytännöt muuttuvat myös, yritysten totutut rakenteet rikkoutuvat ja kansainvälistyminen tekee yhä vahvemmin tuloaan. Onko uuden ajan työelämässä tilaa ”luddisteille” tai ”jarrumiehille”, vai onko mentävä muutokseen mukaan. Miten edunvalvontaa hoidetaan ja mitä haasteita sille asettavat muutokset - paljon puhuttu yksilöllistyminen ja perinteisen yhteisöllisyyden, toinen toisistaan huolehtimisen, yhteisen edunvalvonnan hiipuminen.

Jotta voi ymmärtää luottamusmiesten toimintaedellytysten ja toimintaympäristön muutoksia, on tiedostettava ja ymmärrettävä yhteiskunnan ja työelämän muutokset laajemmasta näkökulmasta, kuin vain yrityksen tai yhden työehtosopimuksen perspektiivistä.

Raija Julkusen (2008) Uuden työn paradoksit, keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista käsittelee uuden ja vanhan työn välistä murrosta, ja nostaa esiin kysymyksiä nykyisen työelämän ongelmakohdista ja epämukavuuksista vastapainona odotuksille, joita työelämän kehittymiselle on asetettu. Sen sijaan että vieraantuminen ja vastakkainasettelujen aika olisi poistunut, ja työssä olisi mahdollista kehittää ja toteuttaa itseään, on masennus, uupumus ja monet muut ongelmat todellisia ja kasvavia. (Julkunen, 2008)

Pertti Jokivuoren (2002) väitöskirja Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestykseen – Kilpailevia vai täydentäviä? on näkökulmaltaan mielenkiintoinen tutkimus. Ilmestyesään se aiheutti aikoineen melkoisesti keskustelua ammattiyhdistysliikkeen piirissä ja mm SAK (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö) julkaisi väitöskirjasta teemasivuillaan internetissä kirjoituksen, joka alkoi toteamuksella; ” Lähes puolella suomalaisista työntekijöistä on vahva side sekä työorganisaatioon että ammattijärjestykseen.” (Jokivuori, 2002)

Ei ihme, että väitöskirja sai palstatilaa monien muidenkin ammattiyhdistysorganisaatioiden julkaisusta. Onhan ay- liikkeen toimijoilla runsaasti omakohtaista kokemusta ammattiyhdistysliikkeeseen kuuluviin ja etenkin aktiiveihin kohdentuvasta epäluottamuksesta, jopa syrjinnästä. Väitöskirjatyötä on myös ay-liike ollut tukemassa.

3.1.1 Muutoksia ja pysyvyyttä

Olennaista tämän vuosituhannen työelämälle on muutos, globalisaatio, innovaatiot ja oppiminen. Kehittäminen, kehittyminen, oppiminen, innovaatioiden tuottaminen ja hyödyntäminen ovat merkityksellisiä, mutta oppimista ei useinkaan määritellä tarkemmin eikä oppimisen käsitettä ole kovinkaan selkeästi pohdittu kriittisesti tai analysoitu.

Oppimisen käsitteen käyttötapoja on kuitenkin alettu kyseenalaistaa. Oppiminen on käsitetty yleensä positiiviseksi, tavoiteltavaksi, hyödylliseksi, kaikille hyvää tuottavaksi ja ristiriidattomaksi. Oppimiseen on huomautettu liittyvän intressien kamppailua. Oppiminen voidaan nähdä myös keinona lisätä kontrollia. Oppimiseen kannustamalla voidaan tulkita työnantaja pyrkivän saamaan käyttönsä työntekijän ”käsien” lisäksi ”järjen” ja ”sydämen”. (Heiskanen, 2008; Järvensivu & Koski, 2008, s. 17 -18).

Huolimatta työn kehittämisestä, tiimimäisten työtapojen käyttöönotosta, työnjohdollisen kontrollin vähenemisestä ja korvaamisesta työyhteisöjen keskinäisellä seurannalla, työssä viihtyminen ja työhön sitoutuminen ovat laskeneet. Miksipä sitoutua työhön, kun työnantaja ei anna vastavuoroisesti takeita työn pysyvyydelle. Innovaatioiden ja oppimisen tarkastelu jatkuu suomalaisessakin työelämässä, mutta Kosken ja Järvensivun analyysiä lukiessa tulee pohtineeksi, voiko harmonisoitu ja vailla yhteiskunnallista analyyttistä oleva työelämän kehittäminen vain yksilöoppimisen näkökulmasta olla toimiva ja hedelmällinen lähestymistapa. Työelämän ongelmat eivät poistu ohjaamalla työntekijöitä opin tielle, vaan tarvitaan myös rakenteellisia ratkaisuja ja koko yhteisöjen ja niitä säätelevien normistojen kehittämistä.

Järvensivu ja Koski viittaavat Jacques Belangerin ym. (Heiskanen 2008) tutkimuksiin teoksessa Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköalan työelämän kehitykseen. Belanger käsittelee nykytyöelämän tuotantomallia, sen muuttumista fordistisesta uuteen malliin, joskin mallit ovat päällekkäisiä ja jatkuvaa liikettä. Tuotantomallia voi tarkastella kolmen ulottuvuuden, johtamisen, työn organisoinnin ja työelämän suhteiden avulla. Tuotannollinen joustavuus ja markkinarakojen etsiminen ovat olennaisia uudelle tuotantomallille. (Heiskanen 2008).

Antti Kasvio (2008) käsitys työelämän muutoksista on verrattavissa uuteen teolliseen vallankumoukseen. Taloudellinen kasvu, mihin olemme totuneet, ei välttämättä globaalissa maailmassa toimi, työ verkottuu, teollinen työ korvautuu vähemmän raaka-aineiden käyttöön perustuvaksi. Nuoret ovat huolissaan tulevaisuudestaan, vanhemmat taas painivat kiireen tuottaminen ongelmien parissa. Työhön liittyy epävarmuutta, kilpailun kiristymistä työpaikoista. Maailman talouden kasvu haastaa länsimaat, mutta Kasvio ei näe kuitenkaan tulevaisuuden työelämää yhtä synkkänä kuin Siltala. (Kasvio, 2008; Siltala, 2007).

3.1.2 Sitoutuneisuus työorganisaatioon

Fordistisessa tuotantomallissa ei oletettu yhtä suurta sitoutuneisuutta kuin uudessa tuotantomallissa, jossa sosiaalinen yhtenäisyys korostuu (Heiskanen, 2008). Voidaan ehkä olettaa, että yhtenäisyys ja sosiaalinen sitoutuneisuus eivät liittyneetkään osittuneen työnjaon mallissa niinkään yritykseen ja työhön sinänsä, vaan työyhteisöön ryhmänä. Tämä on mahdollistanut ammattiyhdistysliikkeen synnyn ja voimistumisen. Nykyistä staattisempi työelämä mahdollisti organisoidun edunvalvontajärjestelmän kasvun, mikä ei muuttuvien yritysrakenteiden maailmassa ole mahdollista.

Sitoutuminen ja sitouttaminen vaihtelevat historiallisesti, muun muassa sosiologi Manuel Castells (1996) on käsitellyt tätä problematiikkaa käsitellessään verkostoitumista, sosiaalisen organisaation muuttumista hierakisista järjestelmistä taloudellisiksi ja yhteiskunnallisiksi verkostoiksi. (Castells, 1996).

Pertti Jokivuori (2002) pohtii aihetta varsin kattavasti väitöskirjassaan Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä. Kuuluminen organisaatioon on työyhteisössä merkityksellistä, mutta sitoutumisen aste voi vaihdella työtehtävistä ja historiallisesta aikakaudesta ja tuotantomallista riippuen. Varmastikin sitoutuneisuus näyttäytyy erilaisena vähän ammattitaitoa vaativissa tehtävissä kuin vaikkapa korkean informaatioteknologian ammattiteissa, joissa pelkkä raha ei voi olla kannustin pysyä työssä. Työssä ei edellytetä vian sen mekaanista suorittamista, vaan monipuolisten tehtäväkokonaisuuksien hallitseminen ja itseohjautuvuus ovat keskeisiä. (Jokivuori 2002). Ammattiyhdistysliikkeelle tämä tuo haasteita: olemassa olevia rakenteita ja sopimuskäytänteitä on vaikea jatkaa, kun päätöksenteko, innovaatiot ja uuden luominen siirtyvät yhä lähemmäksi työn ja sen tekemisen rajapintaa. (Jokivuori, 2002).

Ammattiliittojen kannalta sitoutuminen ammattijärjestöön on tärkeää. Ammattiliitot nähdään jäsentensä yhteenliittyminä. Sanotaan että liitto on jäsentensä näköinen. Jokivuori tuo esille toisen näkökulman, mitä harvoin sanotaan ääneen tai kirjoitetaan näin selkeästi: että ammattijärjestöihin sitoutuminen on tärkeä työrauhan kannalta. Itse asiassa työnantajapuoli ostaa työrauhan antamalla joitain etuja tai lisää palkkaa työntekijöille. Suomi poikkeaa valtaosasta maailman maita korkean järjestäytymisasteen ja laajojen kolmikannassa tehtyjen tulopoliittisten sopimusten maana. Esimerkiksi Ranskassa, jossa traktorimarssi saattaa pysäyttää liikenteen ja tukkia Pariisin kadut, on noin 10 % järjestäytymisaste, Suomessa joinain aikoina jopa lähes 90. Silti meillä ei lakkoilla kovinkaan paljoa eikä järjestetä laajoja mielenilmauksia. Olemme hillittyjä tässäkin suhteessa.

Tulopoliittisten sopimusten kultakausi alkoi 1960-luvulla, ja näiltä näkymin päättyi vuoteen 2007, jolloin Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ilmoitti, ettei enää tee tulopoliittisia sopimuksia, että niiden aika on ohi. Vanhasen hallitus tosin yritti ottaa asian esille ja kutsui työmarkkinajärjestöt palaveriin, tuloksetta. Viimeiset uutiset hallituksen toimista ovat vesittämässä lopullisesti neljä vuosikymmentä kestänyttä sopimuspolitiikkaa, taloudellisesti hankalassa tilanteessa. Suomessa ollaan konsensukseen ja yhteiskuntarauhaan vedoten perinteisesti ainakin yritetty löytää yhteisiä ratkaisuja huonoissa taloudellisissa tilanteissa. (EK, 2017).

Jokivuori (2002) pitää Suomea mallina makrokorporatiivisen ay- liikkeen rakenteesta ammattiyhdistysliikkeen roolin vuoksi: yhteiskunta ja talouspolitiikka ovat meillä ollut yhtäläillä ammattiyhdistysliikkeen toiminta-alueella kuin pelkkä palkkapolitiikka ja työsuhteen ehdot. Jokivuori tuo esille paikallisen sopimisen kasvaneen merkityksen, mikä on merkittävästi muuttanut ja edelleen muuttamassa työelämän pelisääntöjen rakentumista. Yhdysmies, luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja, SAK- laisessa ammattiyhdistysliikkeessä luottamusmies, yhä enenevässä määrin sopii paikallisesti työnantajan kanssa työsuhteen ehdoista, kuten työajoista, paikallisista palkkausjärjestelmistä, työehtosopimuksen yrityskohtaisten erien jakamisesta ja joistain muista perinteisesti keskitetysti sovitusta asiasta. Globaalit haasteet ovat Jokivuoren mukaan toinen merkittävästi neuvottelutoimintaan ja työelämän suhteisiin vaikuttava tekijä. (Jokivuori, 2002).

Pertti Jokivuorien (2002) mukaan noin puolet suomalaisista on sitoutunut sekä ammattijärjestönsä että työorganisaatioonsa. Tämä ei tue käsitystä, jonka mukaan yksilöllistymiskehitys olisi viemässä pohjaa ammattiyhdistysliikkeen toiminnalta, vaan pikemminkin tuo esille sen, että yhdessä toimiminen ja tekeminen on tärkeää, ja että yhteistyöhön luotetaan. Jokivuori (2002) nimeää sekä ammattijärjestöön että työorganisaatioon sitoutuneet palkansaajat kaksoissitoutuneiksi. Vain seitsemän prosenttia on sitoutunut pelkästään ammattijärjestönsä, ja näkee vastakkainasettelun olemassa olon työnantajan ja työntekijöiden välillä. Heille työ on instrumentaalista, he saattavat puhua riistäjästä, ja tukeutuvat siksi ammattiyhdistysliikkeeseen, jonka odottavat pitävän palkansaajan puolta. Tämä asetelma eri muodoissa ilmenee aineistossani kurssipalautteissa. Tämä todentuu myös Jokivuoren tutkimuksessa, jossa äänensä haluavat kuuluvuuteen kaksoissitoutuneiksi luokitellut: he eivät argumentoi vastakkainasettelun kautta vaan hakevat ilmeisesti tapoja toimia rakentavasti. (Jokivuori, 2002).

Perinteisesti Suomessa on kannustettu yhteen työpaikkaan ja samaan ammattiin kiinnittymistä ja siinä pysymistä läpi työuran. Sillä on merkitystä myös ammatillisen järjestäytymisen kannalta. Teollisuusliittoperiaate on yksi ominaispiirre suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä. Se on vallalla etenkin työntekijäjärjestöissä (vs toimihenkilöt, akateemiset ammatit ja ylemmät toimihenkilöt). Sillä tarkoitetaan sitä, että saman työpaikan työntekijät ammatista ja tehtävästä riippumatta kuuluvat samaan ammattiliittoon.

Suomalaisen sosiaalipolitiikan kulmakivi on työperusteinen sosiaaliturva, mikä on osa suomalaista tai pohjoismaista hyvinvointivaltiota. Se yhdistettynä solidaariseen palkkapolitiikkaan, laajoihin tulopoliittisiin sopimusratkaisuihin ei voi olla vaikuttamatta siihen,

millaiseksi paikallinen edunvalvonta, luottamusmiehen toiminta ja tehtävät ovat muokautuneet. Vuonna 1999, jolloin Jokivuori keräsi väitöskirjansa aineiston, peräti 98 % työvoimasta oli tulopoliittisen sopimuksen piirissä. Tuosta luvusta on tultu alapäin joutuksen todennäköisesti työelämän uudelleen organisoitumisesta, vuokratyövoiman käytöstä ja uusien alojen synnystä. Silti työmarkkinajärjestöjen sopimuspolitiikka on Suomessa kansainvälisesti verrattuna kattavaa. (Jokivuori, 2002)

Jokivuoren väitöskirjan julkaisemisen jälkeen SAK:n julkaisema Palkkatyöläinen (Pakkanen, 2003) referoi Jokivuoren tutkimusta:

Kaksoissitoutuneet työntekijät ovat perillä työpaikan taloudesta ja kiinnostuneita sekä omasta että organisaationsa tulevaisuudesta. He ovat tyytyväisiä työhönsä ja pitävät vaikutusmahdollisuuksiaan työpaikalla hyvinä. Vahvan ay-sidoksen ansiosta he ovat perillä oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työnantajaa kohtaan. Heitä yhdistävät pitkät työsuhteet, korkea keski-ikä ja myönteiset kokemukset organisaation johdosta, esimiehistä ja luottamushenkilöistä.

Pro gradu- tutkielmaani valmistellessa olen pohtinut yksilöllistymisen vs. yhteisöllisyyden tai individualismin vs. kollektiivisuuden välisiä jännitteitä. Jokivuori (2002) toteaa, että viimeaikainen järjestötutkimus on ottanut usein lähtökohdakseen postmodernin individualismi- keskustelun. Kollektiivisen perinteen murtuminen tulee esille niin Jokivuoren (2002), Julkusen (2008) kuin Heiskasen ym. (2008) teoksissa. Sama näkyy konkreettisesti ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa, sekä paikallisissa ammattiosastoissa, että yhteenotoissa ammattiliittojen toimistoihin. Toimintatapana kollektiivisuus, yhteinen asioiden pohdinta ja ratkaisut, on muuttumassa toisenlaiseksi verkostoitumiseksi.

3.1.3 Ammattiyhdistysliikkeen asema muuttuvassa työelämässä

Kun ammattiyhdistysliikkeen asemasta käydään keskustelua arjessa, usein mielletään yhteiskunnan yksilöllistymiskehitys ammattiyhdistysliikkeen toimille ja tavoitteille vastakkaiseksi. Jokivuoren esittämästä näkökulmasta pelkästään tästä ei voi olla kysymys, vaan esimerkiksi ammattiliittoon kuulumisessa voi yhdistyä sekä kollektiivinen että yksilöllinen intressi. Kollektiivinen intressi liittyy sitoutumista perinteisinä pidettyihin ammattiyhdistysliikkeen arvoihin ja päämääriin, kuten turvan saamiseen ja etujen ajamiseen kollektiivisesti. Yksilöllinen intressi korostaa työttömyysturvaa ja muita instrumentaalisia puolia.

Työelämän muutos ja murros eivät niinkään murennut ammattiyhdistysliikettä, eikä siihen sitoutumista, silläkin on omiaan luomaan muutostarpeita jäsenistön odotusten ja tarpeiden muuttuessa. On myös hyvä pitää mielessä, että teollisuustyöntekijät hakevat ammattiliitoilta jotain muuta, kuin korkeasti koulutettu väki, joille jäsenyys ammatillisessa organisaatiossa merkitsee pikemminkin ammatillisen identiteetin vahvistamista kuin perinteisiä vastakkainasettelujen kautta haettavia parannuksia työehtoihin. Voitaneen syystä kysyä, onko tämä asetelma murtumassa ylempien toimihenkilöiden ja Akavalaisien aktivoituessa toimimaan omien etujensa puolesta joissain asioissa aiempaa selkeämmin ja aktiivisemmin. Tähän viittaa ylempien toimihenkilöiden esiintulot ja kannanotot julkisuudessa ja joissain keskustelutilaisuuksissa, joihin työni puolesta olen osallistunut.

Julkunen (2008, s. 53) käsittelee teoksensa luvussa 3 kollektiivisten suojien haurastumista. Jokivuoren tutkimuksen valossa Jokivuori asiaa kannattaa pohtia toisinkin, mitä Julkunen esittää. Julkunen (2008) viittaa mm. Castellsin (1996) esittämään väitteeseen, että ammattiliittojen tarjoama suoja alkaa haurastua. Tämä ”dekollektivisoituminen” aiheuttaisivat palkkatyöläisten eroamisen ammattiyhdistysten tarjoamasta yhteisöstä. Suomessa työelämän muutokset ovatkin Julkusen mukaan olleet varsin rajuja ja nopeita. Ollaan siirrytty jälkiteolliseen palvelu- ja tietoyhteiskuntaan teollisuusyhteiskunnasta ja sitä edeltäneestä maatalousvaltaisesta yhteiskunnasta. Itse asiassa muutos jälkiteolliseen globalisoituvan talouden tietoyhteiskuntaan maatalousvaltaisesta Suomesta ajoittuu aikaan alkaen 1960-luvulta, siis todella lyhyt aika. Julkunen (2008, s.56) mukaan missään muualla ei samalle vuosikymmenelle ole sijoittunut niin suurta määrää muutoksia kuin Suomessa viime vuosikymmenelle, kun otetaan huomioon talouselämän rakenteelliset muutokset, EU:hun liittyminen ja EMU. (Julkunen, 2008).

Julkunen (2008) jatkaa kyseenalaistamalla kollektiivisen suojan rakenteiden pysyvyyttä muuttuneessa taloudessa ja työelämässä jopa vertaamalla joitain turvainstituutioiksi viimeisiin normeja Zombieksi. Näitä ovat ammatillinen järjestäytyminen ja keskeinen työläinsäädäntö. Työelämässä kaivataan joustoja ja nopeita mahdollisuuksia muutoksiin markkinatilanteiden mukaan: tämä varmastikin, kuten Julkunen viittaa, merkitsee tarpeita luoda paikallista ja konsernitaseista ammattiyhdistysstrategiaa. Menestys, tuottavuus, työehdot ja työelämän laatu, jotka Julkunen nostaa esiin, pitäisi yhdistää parhaalla mahdollisella tavalla. (Julkunen, 2008).

Kun Julkunen (2008) ajatukseen yhdistää yritysten ja työntekijöiden tavoitteet ja otetaan rinnalle Jokivuoren tutkimuksen tuoma kaksoissidoksisuus, voitaneen olettaa, että suo-

malaisessa yhteiskunnassa on ainakin potentiaalinen valmius rakentaa yhteisesti työpaikoilla toimivia käytänteitä. Kun puolet suomalaisista kokee olevansa osa sekä työyhteisöä, sitoutuu työhönsä ja sen kehittämiseen, että toisaalta osa työntekijöiden muodostamaa kollektiivia, on varmastikin löydettävissä ammattiyhdistysliikkeen näkökulmasta tarpeita, tahtoa ja hyviä toimintakäytänteitä, jotka vahvistavat ammatillisten etujärjestöjen yhteistyötä. Voidaan huomioida työntekijöiden tarpeet sekä yksilöllisinä toimijoina että kollektiivisinä yhteenliittyminä kehitettäessä edunvalvontaorganisaation toimintaa.

3.1.4 Kaksoissidonnaisuus ja uuden työn ongelmat

Pertti Jokivuori (2002) valmisteli tutkimushankettaan Luottamus ja paikallinen sopiminen, kun hän kiinnostui ruotsalaisen Magnus Sverken ym. kaksoissidonnaisuutta koskevasta tutkimuksesta (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Jokivuori (2002) käyttää nyky-yhteiskunnasta sosiologiassa käytettyä käsitettä jälkitraditionaalinen. Siihen liittyy taloudellisten ja tuotannollisten rakenteiden lisäksi kysymys ihmisten sitoutumisesta kollektiiveihin, mitä ei enää pidetä itsestäänselvytenä, vaan haetaan ikään kuin oikeutusta sitoutumiselle vaikkapa jäsenyyden tarjoamien etujen kautta. Ammattiliittojen on kyettävä näyttämään tai osoittamaan tarpeellisuutensa, luotava positiivinen identiteettinsä, jotta jäsenistö voi niihin samaistua. (Jokivuori, 2002; 2004). Tämä varmastikin vaikuttaa luottamusmiesjärjestelmän toimivuuteen ja mahdollisuuksiin toisaalta vaikuttaa työelämässä ja toisaalta luottamuksen ansaintavaatimusten kautta.

Jokivuoren tutkimuksessa sitoutumisesta käytetään sosiaalipsykologista määritelmää, minkä mukaan sitoutuminen voi olla mukautumiseen, samaistumiseen tai sisäistämiseen perustuvaa. Jokivuori (2002) viittaa Antero Kiianmaan (1997) tutkimuksiin, joissa ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa on lähinnä kyse sisäistämisestä: jäsenistö kokee arvonsa olevan pitkälti samanlaiset kuin ammattijärjestöllä. Sitoutuminen voidaan nähdä ymmärtävänä ja suhtautumistapana tai asenteena, ”henkisenä valmiustilana”.

Organisaatioon sitoutuminen merkitsee pitkälti yrityksen arvojen ja tavoitteiden, työnantajan intressien hyväksymistä. Jokivuori kuvaa sitoutumista organisaatioon eniten käytetyllä tavalla eli sosiologian näkökulmasta. Aiemmin mainittu tavoitteiden ja myös normien hyväksyminen on yksi piirre, toinen on työntekijän halukkuus ponnistella yrityksessä ja kolmanneksi halukkuus ylläpitää työsuhdetta. Eniten organisaatioon sitoutumista on tutkittu koulutetun keskiluokkaisien väen piirissä, johtuen ilmeisesti heidän työväestöstä korkeammasta ammattitaidostaan ja osaamisestaan. Teollisuustyöläinen on ol-

lut helpommin korvattavissa toisella, mikä ei suinkaan ole ollut mahdollista koulutetun väen piirissä. (Jokivuori, 2002). Etenkin viimeisinä vuosina kansalaisten koulutustaso on noussut. Voidaan varmastikin puntaroida, herättääkö se pelkoja organisaatioon sitoutuneiden palkansaajien asenteista ja halusta olla osana yritystä omalla panoksellaan, vai tuleeko työnantajille paineita kilpailla sitoutuneesta, osaavasta työvoimasta, ja johtaako se lopulta työolojen parantamiseen, mistä mm Julkunen kirjoittaa. (Julkunen, 2008.) Käykö niin, että työelämän parantuessa ammattiyhdistysliike menettää vetovoimaansa, käy ikään kuin tarpeettomaksi markkinavoimien korjattaessa ne puutteet ja epäkohdat, jotka pitävät yllä korkeaa järjestäytymisastetta. Toki ammattiyhdistysliikkeellä on solidaarisuuden tavoitteensa, mikä näkyy Suomalaisessa työelämässä ainakin tois- taiseksi.

Miksi työssä ja työnteossa koetaan olevan ongelmia, vaikka ”uuden” työn piti olla jotain muuta kuin vieraantunutta ja vastakkainasettelujen täyttämää, kysyy Raija Julkunen Uuden työn paradoksit - tutkimuksessaan. Kun Julkusen teos ilmestyi, se sai lehtien otsikoissa leiman toisenlaisen näkökulman ottamisesta Juha Siltala (2007) esimerkiksi kirjassaan Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Saattaa olla, että Siltalan tapa jäsentää yhteiskuntaa, työelämä ja muutosta on toinen, mutta kumpainenkin tuovat ilmi sen, ettei työelämä yksilön näkökulmasta ole kokonaisuutena parantunut, arkikielellä sanoisin, että ihmisillä ei ole hyvä olla töissä. Molemmat teokset lukeneena en näkökulmien vastakkainasettelua ainakaan merkittävästi havainnut. (Julkunen, 2008; Siltala, 2007)

Raija Julkusen (2008) teos Uuden työn paradoksit antaa hyvän kuvan työn ja työproses- sien muuttumisesta viime vuosikymmenten aikana. Osittuneen, tayloristisen työn muut- tuminen laaja-alaisemmaksi, moniosaajien tietotyöksi tai itseohjautuvaksi tiimityöksi ei ole poistanut ongelmia. Masennus, uupumus, loppuun palaminen ovat uuden työn ajan ilmiöitä. Vai ovatko. Puhutaan muutosvastarinnasta, psykologisoidaan asiat, joita aiem- min nimitettiin muilla tavoin. Vastakkainasettelu oli kollektiivista italialaisine lakkoineen ja vastatoimineen, nyt ongelmat individualisoidaan ja psykologioidaan yksilön asioiksi. (Julkunen, 2008.)

Työn arvokkuus, arvonanto on yksi teemoista, joita Julkunen käsittelee teoksessaan. Jälkifordistinen yhteiskunta ei halua vain ruumista (”ruumiillinen työ”) tai käsiä (”manual labour”), vaan aivot, luovuuden, oivalluksen, mielen, tunteet, vastuullisuuden, sellaista, minkä toteuttamista johto ja johdon esikunnat eivät ole voineet etukäteen suunnitella, kirjoittaa Julkunen. Hän kysyy, tuleeko tilalle uudenlainen yhteistyö ja katoaako vasta- rinta näyttämöltä. Mietin, miltä tuntuu kuulla työnsä päättymisestä, jos on antanut kaiken,

olisiko kuitenkin parempi jättää aivot naulakkoon työpäivän ajaksi, niin kuin aikoinaan ensimmäisillä luottamusmieskursseilla vitsailtiin. Julkusen teksti saa mietteliääksi: ikään kuin meidät olisi huijattu haluamaan kaiken antamista saamatta mitään tilalle. (Julkunen, 2008.)

Mielenkiintoisin on Julkusen teoksen luku 9, Arvokkuus, tunnustus ja vastarinta. Julkunen pohtii, miksi tunnemme olomme epämukavaksi, vaikka työelämän pitäisi olla muuttunut kiinnostavammaksi ja paremmaksi työhyvinvoinnin ja organisaatioiden tutkimisen ja kehittämisen myötä. Yhtä vastausta ei Julkusen mukaan olekaan, ja siksi hän pohtii useita eri vaihtoehtoja. Jos työ on tosiaankin tapa olla olemassa toisille, ei itselle, jos sen kautta ollaan merkityksellisiä toisillemme, niin kuin Julkunen esittää, ei ihme, että epä-mukavuus vaivaa. Vaikka miellämme tuottavamme käyttöarvoja, siis tavaroita tai palveluja, itse asiassa tuotamme pääoman lisäarvoa. Voi kysyä, kuka haluaa olla olemassa, tekemässä työtä vain kasvattaakseen jonkun toisen pääomia. Kaipaamme arvostusta, tunnustusta, haluamme olla hyviä työssä, ja tätä ilmiötä Julkunen nimittää tunnustusva-jeeksi. Ja se on työelämän ongelmien ydin. Jo Maslow ihmisen tarvehierarkiaa määritellesään toi esille yhteisöllisyyden tarpeen, tarpeen saada arvostusta ja tuntea itsensä arvokkaaksi. Sinänsä oikeutetusti kritisoitukin Maslowin teoria näyttäytyy jossain valossa yhtä hyvin Julkusen kuin muissakin tässä esseessä käsiteltävänä olevissa teemoissa. (Julkunen, 2008.)

Sinänsä Julkunen ei anna vastauksia mihinkään esittämiinsä kysymyksiin, ei kerro miten asioiden pitäisi olla tai minkä pitäisi muuttua. Se tuo kuitenkin uutta näkökulmaa keskusteluun työn ja työelämän murroksesta ja kaivelee uudenlaisia kysymyksiä, luo jonkinlaista synteisiä työelämän kysymyksistä. Työhön ja sen tekemiseen tai tekijään työssään liittyy ristiriita, mutta vastauksia ristiriitojen ratkaisulle ei ole. Ehkä ammattiyhdistysliikkeellä voi olla jonkinlainen rooli, joko tasapainottajana, ratkaisija, kehittäjänä, joka tapauksessa yhdenlaisen väylän tarjoajana työelämässä näyttävien ristiriitojen kentässä. (Julkunen, 2008.)

3.1.5 Epävarmuus osana työelämää

Antti Saloniemi ja Pekka Virtanen (2008) käsittelevät teoksessa Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen muun muassa työn epävarmuutta ja tulevaisuutta. Epävarmuuden teemat pysyvät keskusteluissa esillä mm. joukkoyhteisöjen osana koskevan uutisoinnin kautta. Varmuutta ja pysyvyyttä ei tunnu olevan, ja uutisoinnissa

vedotaan yritysten mahdollisuuksiin menestyä jatkossakin, tosin pienemmällä työvoiman määrällä tai toisessa maassa. (Heiskanen ym., 2008.)

Herää kysymys, miten sitoutuminen (Jokivuori, 2002) voisi olla mahdollista, kun uutisointi kertoo karua kieltään, kuten Saloniemen ja Virtasen esimerkissä Nokian uutisoidessa irtisanomisiaan ja tuotantonsa siirtämistä. Määräaikaisien työsuhteiden lisääntyminen ja rakenteellisen työttömyyden pysyvyys ovat osa nykyajan työelämää ja usein ajatellaan, että ne lisäävät kokemusta epävarmuudesta. Saloniemi ja Virtanen toteavat, ettei kysymys määräaikaisuudesta työsuhteissa olekaan niin yksiselitteinen, vaan kyseessä on monitulkintainen kysymys. Määräaikaisuuden ei sinänsä voi väittää huonotavan työelämän laatua. On tarkasteltava, missä tilanteissa, millaisissa tuotannollisissa olosuhteissa ja millaisiin töihin määräaikaisuuksia käytetään. Suomessa määräaikaista työvoimaa on perinteisesti käytetty rakennuksilla ja muissa luonteensa vuoksi määräaikaisissa tehtävissä, vuokratyövoiman käyttö on suhteellisen vähäistä moniin muihin maihin verrattuna ja osin työlainsäädännöllä säädeltyä. Jyrkkää jakoa ei siis ole päässyt syntymään työsuhteen muodon perusteella. (Heiskanen ym., 2008).

Saloniemen ja Virtasen mukaan työn epävarmuus linkittyy kysymyksiin työelämän joustoista ja puheeseen riskiyhteiskunnasta. Jousto on mielenkiintoinen käsite, sillä se voi saada mitä muotoja tahansa tulopoliittisten sopimusratkaisujen ja joustavien työaikojen välillä. Joustavuuden hintana ja seurauksena on epävarmuus, joskin se keskittyy sekundäärisille työmarkkinoille, eli vähemmän koulutetuille ja vähemmän vaativissa tehtävissä toimiviin. Epävarmuus sinänsä on läsnä kaikkialla, ja läpäisemässä koko työelämän kenttää: koettu yhteys epävarmuuden ja eri syistä huonojen työolojen välillä on ilmeinen, mutta ei ristiriidaton. Saloniemi ja Virtanen käsittelevät tutkimuksessaan epävarmuutta kolmella ulottuvuudella: työsuhteen sopimuksellinen muoto, työsuhteenloppumisen koettu uhka ja uhka työn sisällön muuttumisesta. (Heiskanen ym., 2008).

Saloniemen ja Virtasen (Heiskanen ym., 2008. s. 78-108) mukaan tutkimustulokset kuitenkin pikemminkin vahvistavat käsitystä työelämän pysyvyydestä kuin muutosta. Subjektiiivisesti koettu uhka työn loppumisesta on kuitenkin havaittavissa myös heidän tutkimuksessaan, työsuhteen muoto ei niinkään. Ihmiset kokevat itsellään olevan vaihtoehtoja ja työelämästä kokonaan luopuminenkaan ei ole mahdoton ajatus useille. Vaikuttaa siltä, että työsuhteen loppumisen uhka koetaan pahempaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa kuin määräaikaisissa. Kyse ei ole vain työsuhteen päättymisen uhasta vaan myös eräänlaisen psykologisen sopimuksen rikkomisesta. Vakituinen työsuhde ei pysty enää takaamaan turvallisuutta, ja Saloniemen ja Virtasen mukaan työmarkkinoiden

kaksinapaistumisen logiikkaa pitäisikin etsiä enemmän koetun epävarmuuden kuin muuttuvien työsuhdemuotojen alueelta. (Heiskanen ym., 2008).

Jonker-Hoffrén (2012) on tutkinut väitöskirjassaan Paperiliiton asemaa globaalissa kilpailussa maailmassa. Hän toteaa, että 1980 luvulta lähtien sen aseman on heikentynyt sisäisesti työehtosopimusratkaisuihin liittyen ja ulkoisesti liittofuusioiden ulkopuolelle jättäytymisen vuoksi. Liitolla on kuitenkin edelleen vahva maine, ja se säilyttää Jonker-Hoffrénin mukaan asemansa (Jonker-Hoffrén 2012). Mutta työpaikkojen väheneminen ja työn siirtyminen osin ulkomaille ei voi olla vaikuttamatta ammattiliiton asemaan. Sama tilanne on joillain muillakin teollisuuden ammattiliitoilla.

Ammattiyhdistysliike on yrittänyt vastata haasteisiin vaatimuksilla parantaa työsuhdeturvaa, kehittämällä kolmikannassa muutosturvaan liittyvää lainsäädäntöä ja esittämällä parannuksia irtisanomissuojaan. Nykyinen yhteistoimintalaki oli yritys muuttaa työelämän paikallisia pelisääntöjä, mutta ainakin laman aikaiset tulokset vaikuttavat laihoitta. Paikallisen edunvalvonnan näkökulmasta vaikutusmahdollisuudet jäivät heikoiksi etenkin kansainvälisissä yrityksissä, jäljelle jää seurausten lieventäminen irtisanomistilanteissa ja työsuhteiden ehtojen muuttuessa.

3.1.6 Sukupuoli ja työ

Sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä on ajankohtainen aihe, vaikka meillä onkin ollut myös tasa-arvolaki ja laki yhdenvertaisuudesta työelämässä kohtalaisen kauan. Sukupuolten välisistä palkkaeroista on puhuttu kauan ja useimmille alkaa olla tuttu lause miehen eurosta ja naisen 80 sentistä. Suomeen on säädetty tasa-arvolaki, ja EU:n myötä sitä joiltain osin jouduttiin uudistamaan. Jokaisella vähintään 20 hengen työpaikalla pitää laatia tasa-arvosuunnitelma, ja sen laatimatta jättäminen on sanktioitu. Kaikki siis kunnossa? Ehkä ei sentään.

Tuula Heiskanen, Päivi Korvajärvi ja Liisa Rantalaiho (Heiskanen ym., 2008) käsittelevät teoksessa Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen luvussa Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikkahduksia sukupuolen ja työelämän suhdetta muutoksen ja pysyvyyden näkökulmista. Työelämän segregatio sukupuolen mukaan on leimaa antava piirre suomalaisessa työelämässä. Työtehtävät ja alat ovat jakaantuneet miesten ja naisten aloihin, eikä tätä rakennetta olla toistaiseksi kyetty muuttamaan kovinkaan merkittävästi. Naisjohtajuudesta ja siihen liittyvistä ongelmista on tutkittua tietoa. Per-

heen ja työelämän yhteen sovittaminen vaikuttaa selvästi enemmän naisten kuin miesten mahdollisuuksiin työelämässä. Osa-aikatyö ja määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa selkeästi enemmän naisten kuin miesten arkea. Monissa maissa joustavat työaikajärjestelyt, joissa työnteon aika ja paikka vaihtelevat, on yritys ratkaista joitain ongelmia naisten osallisuudessa työelämään ja perheen hoitamiseen samanaikaisesti.

Teollisen ja rutiiniluonteisen työn vähentyessä on kuviteltu, että työpaineet muuttuisivat, ainakin työn raskaus poistuisi, kun raskaammat ja yksipuolisesti kuormittavat työn vähenivät. Vastaavasti työn intensiteetti on lisääntynyt, eikä työelämän laatu ainakaan tätä kautta ole parantunut. Kiirettä aiheuttavat syyt ja kiireen hallinnan keinot ovat ongelmallisia, ja koetaan haittaaviksi työelämässä. Kiire ja työpaineet ovat sukupuolistuneet, ja nimenomaan perinteisesti naisvaltaisilla aloilla niistä kärsitään enemmän. Työn monipuolistuminen, haasteellisuuden kasvaminen, itsenäisyyden lisääntyminen ja vaihtelevuus eivät suinkaan ole lisänneet työn teon koettua mielekkyyttä, eivätkä lisänneet hyvinvointia työssä. Pikemminkin päinvastoin, mihin myös Julkunen (2008) viittaa.

3.1.7 Ammattiliittojen roolista - Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit

Ammattiyhdistysliikkeen vaikutusvallan katsotaan vähenevän, samoin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien (Heiskanen yms. s. 118, 2008). Toisaalta poliittisessa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa mukana oleva ay- liike on käsitykseni mukaan vaikuttanut mm. työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen olemalla mukana valmistelemassa lainsäädäntöä ja tekemällä sopimuksia, jotka mahdollistavat hyvinvointia työssä ja vaikuttavat päinvastaiseen suuntaan kuin Heiskasen yms. mainitsema kiireeseen sitoutuminen, mihin työelämän kehitys on suurentuneen kontrollin myötä johtanut (Heiskanen s 118, 2008).

Merkittävä ilmiö työelämässä on teollisuusmaihin kohdistuvat kilpailupaineet, ja sitä kautta tuottavuuden kohoamisvaatimukset ja tarpeettomien kustannusten karsinta. Tämä tulee vaikuttamaan yhtä lailla instituutioihin julkisella sektorilla, myös sosiaaliturvaan ja työmarkkinoihin. (Kasvi teoksessa Heiskanen ym., 2008). Ehkä helmikuussa 2009 esiin tulleet Suomen hallituksen päätökset eläkeiän nostamisesta ja ns. SATA- komitean työstä ovat osoitus kilpailutilanteeseen vastaamisesta. Kenties se merkitsee myös jonkinlaista vallan uusjakoa, nimittäin lehtiutisten mukaan eläkejärjestelmien laatimisessa on tähän saakka ollut ammattiyhdistysliike aina mukana.

Niin Tuula Heiskasen ym. (2008) kuin Raija Julkusenkin (2008) teoksista ilmenee, että työelämä on muutostilanteessa. Kansainvälinen kilpailu, ilmastonmuutos, työelämän teknologiset ja rakenteelliset muutokset, muutokset kansainvälisessä työn jaossa, mm. tuotannon siirtyminen ns. halvan tuotannon maihin ja monet muut asiat tuovat väistämättä muutospaineita työmarkkinoille ja sitä kautta haastavat myös ammattiyhdistysliikkeen. Kun kuitenkin palkansaajat, valtaosa heistä, sitoutuu eri tavoin Jokivuoren (2002) tutkimuksessaan osoittamille tavoilla ammattijärjestönsä, on oletettavaa, että ammattiyhdistysliike ei menetä asemaansa osana jatkuvuuden, pysyvyyden ja tulevaisuuden turvaajan rooliaan, tai miksi sen kukin mieltää perustellessaan jäsenyyttään. Staattiseen tilaan ei työmarkkinoilla ole paluuta. Millaiseen maailmaan sitten olemme menossa ja miten muutokset otetaan hallintaan niin, että hyvinvointi lisääntyy, on avoin kysymys.

Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavia käytänteitä pohtivat Ville Kainulainen ja Milja Saari (2014) artikkelissaan Työelämän tutkimus- lehdessä. He pitävät tärkeänä työelämän sukupuolistavien käytäntöjen purkamista, keskustelua tasa-arvosta, palkkauksen yhdenmukaisuudesta, pois pääsyä stereotyyppisistä sukupuolisidonnaisista rooliodotuksista. Luottamusmiesten toimintaympäristö muuttuu. Siksi koulutuksenkaan ei tule uusia perinteisiä maskuliiniseksi koettuja malleja edunvalvonnassa. (Kainulainen & Saari, 2014). Kainulaisen ja Saaren artikkeli käsittelee palvelualoja, kun taas pro gradu -tutkielmani teollisuuden aloja. Naisvaltaisille palvelualoille tutut ongelmat työsuhteiden osa-aikaisuudesta ja työtuntien riittämättömyydestä leviävät pikkuhiljaa kaikille aloille, ja tällaisin ongelmiin ei perinteisellä edunvalvonnalla kyetä puuttumaan.

Kimmo Kevätsalon väitöskirjan julkistaminen aiheutti suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä melkoisen kohun. Toki väitöskirja oli yhteiskunnallisesti mielenkiintoinen ja sai julkisuutta, kritiikkiä siinä esitettyjä väitteitä kohtaan esittivät monet ay- liikkeen toimijat. Kevätsalo toteaa tutkimuksessaan, että ammattiyhdistysliike ei aktiivisesti pyri juuri mihinkään muutoksiin työorganisaatiossa vaan pikemminkin pyrkii säilyttämään valitsevaa tilannetta. Siksi muutoksen lisäksi tutkimuksen kohteena on oltava pysyvyys (Kevätsalo, s. 11, 1999).

Kevätsalo penää tutkimuksessaan ay- liikkeeltä valmiutta muutoksiin, osalliseksi työelämän kehittämiseen ja ikään kuin aktiivisen toimijan roolissa vaikuttamaan työhön ja työelämään, pyrkimään pois pienen ydintyöntekijäjoukon edunvalvojan roolista ja ottamaan huomioon talouselämän globaali muutos.

Kun Kevätsalon (1999) tutkimukseen viitataan, puhutaan tayloristisesta tuotantotavasta. Onko ay- liikkeen perinteinen tapa kytköksissä tayloristisen työnjaon eriytymisen mallia, eli lyhyesti: onko ay- liike pysynyt muutoksessa mukana. Raija Julkunen käsittelee siirtymistä taylorismista jälkifordistiseen ja edelleen sosioteknisen koulukunnan kautta tietoyhteiskunnan tuotantotapaan. (Julkunen, 2008). Väitöskirjassaan Julkunen (1987) hänen mukaansa tayloristisessa tuotantotavassa työntekijän työ, työn suunnittelu ja johtaminen oli eriytetty toisistaan. Työprosessia kontrolloitiin eikä työntekijällä ollut muuta roolia kuin olla kuulainen. (Julkunen, 1987, s. 88-90).

Olli Vilkki (2003) on verkko-opetusta käsitelleessä väitöskirjassaan jatkanut Kevätsalon väitöskirjan ajattelutapaa, ja toteaa tutkimuksensa lyhennelmässä mm. näin:

Kehittämistoiminnan pohjana oli uudistuva luottamusmiesten toimintamalli, jossa yhdistyy työn kehittäminen, luottamussuhteet ja yhteiskunnallinen vastuu. Työpaikan toiminnan ja työntekijöiden ammattitaidon kehittäminen on mallin keskeinen alue. Tavoitteena on työntekijöiden kykyjen parempi käyttö. Toimintamalli edellyttää yhteistoiminnallisia, tietojen käsittelyä ja verkostoitumista tukevia välineitä, jotka soveltuvat monimutkaistuvassa tuotannossa osapuolten yhteisen käsityksen muodostamiseen.

Vilkin (2003) väitöskirjaa edelsi hanke Verkkopohjainen ryhmäopetus ja sen välineet ammattiyhdistysopistoissa- Jaetun tilan käyttö verkko-opetuksessa ja sen kehittämisessä Tutkimus oli ammattiyhdistysliikkeen oppilaitosten yhteinen (Kiljavan Opisto, Siikaranta-Opisto, Aktiivi-instituutti, Murikka-opisto, Kunta-alan opisto) ja kohteena oli luottamusmiesten koulutus.

Olli Vilkki (2003) on esittänyt kehittämishankkeensa aikana vaihtoehtoina luottamusmiesten toimintamallille:

1. **Vastakkainasettelun ja viholliskuvan perinne.** Tässä vaihtoehdossa palkkaintressi on ensisijainen. Työn ja yrityksen kehittäminen ei kuulu työntekijöille eikä luottamusmiehelle vaan on työnjohdon ja työnantajan asia.
2. **Luottamukseen perustuva tuotannon kehittäminen.** Kiinnostuksen kohteena on työpaikan ja ammattitaidon kehittäminen. Osapuolten kesken vallitsee luottamus ja vastavuoroisuus. Tärkeää on ihmisten kykyjen parempi käyttö (Kevätsalo

1999). *Kehittämisyhteistyöhön liittyy ajatus ydintyövoiman osuuden kasvamisesta ja marginaalityövoiman aseman parantamisesta.*

3.

Olli Vilkin (2003) käsitys luottamusmiehen toimintamalleista kuvaa luottamusmieskoulutuksen kehitystarpeen lähtökohtia samansuuntaisesti, kuin tämän pro gradu- työn tehtävän antokin.

Verkko- opinnot ovat jo arkea myös ay- liikkeen koulutuksessa. Toimintatapojen kehittämisessä ajatuksia herättää Sari Aalto-Matturin (2004) lisensiaattityö Verkostako uuden ajan työväentalo? Verkkoviestinnän mahdollisuudet ammattiyhdistysliikkeessä -lenssiaattityö on julkaistu kirjana. Aalto-Matturin (2004) esittämät teesit verkko- oppimisen ja internetin käytön hyödyntämisestä olivat julkaisuajankohtanaan uusia. Sittemmin aiheesta on julkaistu useita tutkimuksia ja verkko-oppimisesta ja sosiaalisesta mediasta on tullut arkipäivää ainakin osalle suomalaisista. Uskoisin kuitenkin, että ay- liikkeessä verkko-oppimista, yhteisöllisyyttä ja suunnitelmallista oppimistoimintaa ei ole osattu tarpeeksi hyödyntää. (Aalto-Matturi, 2004).

Ay- liikkeen työpaikkakohtainen yhteistyö on Kimmo Kevätsalon mukaan lapsenkengissä, vaikka yhteistoimintalakia onkin uudistettu. Yt- lain neuvotteluvelvoitteet ovat muodollisuuksia, joihin työpaikkojen johto osaa varautua ennakolta. Henkilöstöä kuunnellaan vain sattumalta, johto toimii perinteisen mallin mukaan ja yritysten teollisen aikakauden toimintatavat ovat muuttuneet pysyviksi. Perinteinen edunvalvonta ei toimi, koska yritys voi halutessaan siirtää toimintojaan alihankkijoille tai asiakkaille, ja työntekijöiden vaatimukset mitätöityvät. On syytä pohtia, mitä ay- liikkeeltä halutaan, miten sen tulisi toimia. (Kevätsalo, 2005, s.190-192). Tästä näkökulmasta tarkasteltuna on syytä tarkastella luottamushenkilöstön osaamisvaatimuksia muunakin kuin tiedon jakamisena ja informaation välittämisenä.

3.2 Luottamusmiesten koulutuspolun muutostarpeita

Luottamusmieskoulutus on ollut vuosia melko staattinen: sama koulutuksen järjestäjä (eräänlainen tilaaja- tuottajamalli), jonka kanssa sovitaan koulutuksen sisällöistä ja järjestämisen tavoista. Vuonna 2008 ammattiliitossa todettiin kurssilaisten palautteiden perusteella, että on tullut aika uudistua ja uudistaa koulutussuunnittelua ja koulutusta.

Kriittinen käänne oli vuonna 2008 saatu luottamusmieskurssilaisen palaute liitolle. Tästä kritiikistä alkoi hahmottua tarve tarkastella koulutusta kokonaisuudessaan uudenaikaisesta näkökulmasta. Uudistusta voi kuvata teemalla ”vastakkain asettelun aika on ohi”, sillä näitä sanoja eräs luottamusmies kurssipalautteessaan käytti. Työelämän tutkimusten näkökulmasta voisi ehkä todeta (esim. Siltala, 2007; Julkunen, 2008), että vastakkainasettelu näyttäytyy nykyään toisin kuin ay- liikkeen vahvempina vuosina.

Erään kurssilainen palaute kurssin jälkeen (vuosi 2008):

Kolmen päivän jälkeen olin valmis eroamaan liitosta ja luottamustehtävät, sillä opetuksen taso oli niin ala-arvoista. xxxx (liiton toimitsija) palautti uskoni asiaan ja osoitti, ettei liitto välttämättä ole muinaisjäännöksi ja riidankylväjä. Älkää aliarvioiko kurssilaisia! Kaikki eivät ole tulleet tänne juopottelemaan ja kuuntelemaan ”herrat vs. duunarit”- tyylistä paatosta.

Olen pohdiskellut koulutusta instituutiona ja järjestelmänä toisaalta yksilön näkökulmasta, toisaalta kollektiivisena toiminnan tapana. Yksilön näkökulmasta luottamusmieskoulutus edustaa nykyisellään oppimisteoriaa, jota yksinkertaisuuden vuoksi nimitän tässä säiliömallina. Koulutus on pitkälle luentopainotteista, ryhmätöitä jonkin verran, kouluttajina ammattilaiset, joilla on vain vähän tietoa luottamusmiesten työympäristöistä ja todellisista tehtävistä, mitä varten kuitenkin koulutusta järjestetään. Ei ole olemassa valmista käyttötietoa, joka otetaan tietosäiliöstä tarpeen tullen, tai sitä on vain vähän. Luottamusmiehen toiminta ja osaamisen vaatimukset näyttäytyvät tilanteissa, jotka vaativat laaja-alaista asiainhallintaa, ongelmien ratkaisukykyä ja tiedonhankintaa.

Kollektiivisesti tai laajemmin koulutusta tarkastellessa hahmottuu ristiriita staattisen, ”vanhan”, ja muuttuvan, ”uuden” työ- ja toimintakulttuurin välillä. Vanhoilla opeilla, faktatiedolla työehtosopimuksen sisällöstä ja työsopimuslain keskeisistä piirteistä ei pitkälle pötkitä, kun edessä on vaikkapa sopiminen paikallisen palkankorotuserän jakamisen periaatteista, vaatimus palkkauksen tasa- arvoisuudesta tai vaikkapa työpaikkakiusaamiseen liittyvän ongelman ratkaisemisesta. Valmiita malleja ei ole olemassa. Mutta voi olla toimintatapoja, periaatteita, järjestelmiä joiden kautta voidaan hakeutua kohti ratkaisua.

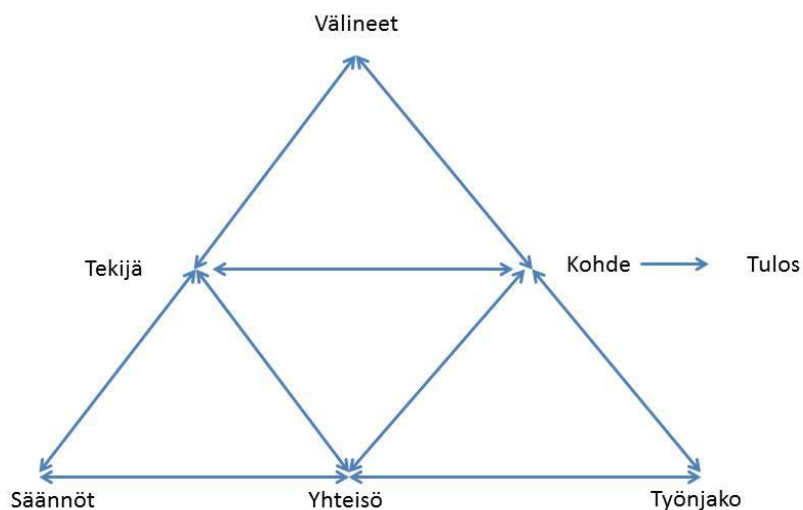
SAK:ssa on viritelty hankkeita mentorointi- toiminnan käynnistämiseksi uusia luottamushenkilöitä valittaessa. Kyseessä on jonkinlainen sovellus oppipoika- mestari- suhteesta. Tämän työn tilannut ammattiliitto ei ideaa alkanut toteuttaa. Sen sijaan on havaittu taivottelun arvoiseksi koulutuksen nivoutuminen työpaikkojen todellisiin ongelmiin, ratkais-

taviin asioihin ja kehityskohteisiin. Ilmeisesti sen vuoksi liiton oman henkilöstön toimimista kouluttajina on toivottu lisäävän. Tätä tukee Mehtämäen tutkimus ay- koulutukseen osallistumisesta (Mehtämäki 2005).

Ville Kainulainen (2015) tuo artikkelissaan Talous ja Yhteiskunta- lehdessä paikallisen sopimisen lisääntymisen työpaikoilla, mikä lisää luottamusmiesten merkitystä, mutta samalla osaamista vaaditaan enemmän, mikä lisää henkistä kuormitusta. Kyse on palvelualan luottamusmiehiä koskevan tutkimuksen tuloksista. Tiedonsaantioikeuksia pitää parantaa ja pohtia, millaista osaamista lisääntynyt tietomäärä vaatisi. Ammattiliittojen tulisi myös pohtia, miten luottamusmiesten henkistä jaksamista voi tukea. (Kainulainen 2015).

Luottamusmieskoulutuksen muutostarve on tiedostettu. Sitä voi kuvata Engeströmin (2004) toimintajärjestelmän avulla. Luottamusmieskoulutuksen muutostarpeita voidaan kuvata eri toimijoiden välisen ristiriidan ilmentymänä, mikä aiheutuu toimintaympäristön muutoksista ja toisaalta kurssilaisten odotuksista opetuksen ja sisältöjen suhteen.

Kuvio 2.



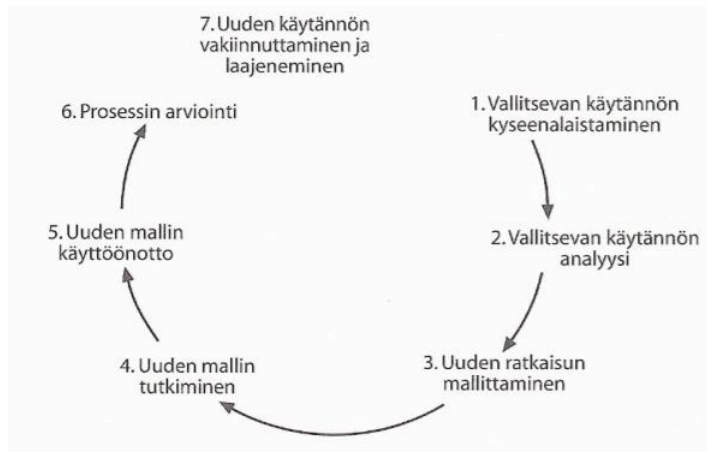
Kuvio 2. Toimintajärjestelmän rakenne. (Engeström, 1987, s.136).

Koulutusjärjestelmän muutos on välttämätön, koska tuotantoelämä on muuttunut historiallisten kehitysvaiheiden kautta. Kuten Juha Pihlajan väitöskirja (Pihlaja, 2005) osoittaa, oppiminen ei välttämättä vakiinnu, koska vastassa voi olla työelämän muuttumattomat käytänteet, Pihlajan tutkimuksessa tayloristinen oppimisjärjestelmä. Kyseessä oli tutkimus työelämässä. Mutta ei luottamusmiehen ja työntajien välinen sopiminen ja neuvottelutoiminta muutu pelkästään luottamusmiehen osaamisen kautta. Organisaatiokulttuuri, johtamisen tavat ja perinteet ovat vastassa, vaikkakin tuotannolliset toimintatavat yrityselämässä olisivat uudistuneet. Se, että taloutta suunnitellaan vuosineljänneksittäin, ja pörssiyhtiöitä koskeva lainsäädäntö säätelee toimintaa, kuten tiedottamista ja päätöksiä, ei tarkoita, organisaatioiden vuorovaikutusta säätelevät rakenteet olisivat muuttuneet.

Joka tapauksessa on merkityksellistä asettaa uudenlaiset tavoitteet luottamusmiesjärjestelmälle ja luottamusmiesten koulutukselle. Oppimisen on kohdistuttava koko yhteisöllisen toimintajärjestelmän uudelleenjäsentämiseen myös luottamusmieskoulutuksessa. Merkityksellistä on myös siirtovaikutuksen parantaminen (vrt. Engeström, 2004, s. 88-98). Pedagogisten ratkaisujen kehittäminen osana koko koulutusjärjestelmän tarkastelua on keskeistä.

Engeström on tutkinut ekspansiivista oppimista kolmen erityyppisen työyhteisön kehittämisen yhteydessä: pankissa, terveysasemalla ja korkean teknologian yrityksessä. Ekspansiivinen oppimisen edellytyksiksi hän erittelee transformatiivisuuden eli siirtovaikutuksen, kokemuksesta oppimisen, rajojen ylittämisen ja näkymättömän oppimisen. (Engeström, 2007).

Luottamusmieskoulutuksen kehittämistä selvittäessäni käytän lähikehityksen vyöhykekäsitettä. Lähikehityksen vyöhyke muodostuu luottamusmiehen valmiuksien ja vaatimusten välisestä välimatkasta, niistä tarpeista ja haasteista, jotka ovat olemassa tehtävässä onnistumisen kannalta. Lähikehityksen vyöhyke voi olla myös kuvaus siitä, mitä ”tulevaisuuden luottamusmies” olisi. Tällainen käsite on hahmoteltu muutaman teollisuuden ammattiliiton yhteisessä koulutusasioita selvittävässä työryhmässä. Ekspansiivisen oppimisen mallia (kuvio 3) käytetään välineenä koulutuksen uudelleen arviointiin ja suunnitteluun, joskaan aikataulusyistä gradun teon aikana ei päästä kokeilemaan käytännössä toimintatavan muuttamista.



Kuvio 3. Ekspansiivinen oppimissykli ja oppimisteot (Engeström, 2004, s. 61)

Ekspansiivinen oppiminen merkitsee, että opitaan jotain, mitä ei vielä ole. Kuljetaan läpi lähikehityksen vyöhykkeen kohti uutta. Tiedossa ei ole valmis tavoite, päämäärä, vaan kuljetaan kentän läpi Engeströmin sanoin useitakin eri polkuja (Engeström, 2004).

Työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat vuoden 2001 tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa tutkimusohjelmasta, jonka tarkoituksena oli mm selvittää henkilöstön edustajien toimintamahdollisuudet ja – valmiudet työyhteisöissä. Raportissa todetaan, että henkilöstön edustajat ovat valtaosaltaan sisäistäneet perinteiseen valvojan tehtävään sitoutuneen toimintatavan. Jotta tähän saataisiin muutosta, olisi muutettava sopimuskulttuuria ja käytäntöjä. Jotta perinteisen edunvalvonnan sijaan luottamushenkilöstöstä voisi tulla todellinen ennakoiva ja kehittävä muutosvoima työpaikoilla, esittävät raportin tekijät muutoksia olemassa oleviin käytänteisiin. Toiminnan painopistettä helpottaisi, jos nykyiset luottamusmiessopimukset ja työsuojelusopimukset muutettaisiin niin, että niissä määriteltäisiin henkilöstön edustajan rooli enemmän kehittäjän kuin nykyisin. Tehtävistä pitäisi tulla arvostettuja, jotta ne kiinnostaisivat riittävästi. Työpaikan olosuhteet ja työvälineet pitäisi saada tasolle, mikä mahdollistaa toiminnan tehtävässä. (Ryynänen ym. 2004).

Ajan käytön mahdollisuuksia pitäisi parantaa, jos henkilöstön edustaja hoitaa tehtävää oman työn ohella. Työn ja luottamustehtävien yhteensovittamiseen pitää kiinnittää huomiota. On myös parannettava suunnittelukäytäntöjä, mitkä mahdollistavat henkilöstön edustajan mahdollisuuksia toimia kehittäjän roolissa. Koulutuksen pitää vastata tarpeisiin. Muutostarpeet yrityksissä, henkilöstön tilanteen arviointi ja muutosprosessien hallintaa edellyttävät osaamista. Pitäisi pyrkiä yksittäisten asioiden opettelusta enemmän suunnittelun, uusien toimintamallien luomisen ja kehittämisprosessien hallinnan taitojen

lisäämiseen. Osaamiseen pitää satsata, ja verkostoitumista kehittää yli henkilöstö- ja liittorajojen. (Ryynänen ym. 2004).

Luottamusmiesten kokemalla luottamuksella on merkitystä yrityksen kehittämisessä, toteaa Hagman (2016) väitöskirjassaan. Hän käsitteli oppivan organisaation kehittämistä osaavaksi organisaatioksi eräässä suomalaisessa yrityksessä. Tutkimuksesta ilmenee, että esimerkiksi yrityksen johto ei tervehtinyt luottamusmiehiä irtisanomisten jälkeen. Luottamuksen ilmapiiri oli ollut parempi aiempina vuosina, mutta taloudellisten suhdanteiden huononnuttua epäluottamus palasi. Valtaelit ja jännitteet tulivat osaksi arkipäivää. Hagman pohtii luottamusmiesten ja ammattiyhdistysliikkeen merkitystä jatkotutkimusten aiheena ja että miten rooli on muuttunut parissa kymmenessä vuodessa. (Hagman, 2016. s. 150-184).

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Luottamusmiesten tehtävät ja osaamisvaatimukset muuttuvat jatkuvasti lainsäädännön muuttuessa ja työmarkkinoiden sopimuspolitiikan muutosten johdosta. Kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten rinnalle on tullut Euroopan Unionin päätösten vaikutus työ- ja sosiaalipoliittisen lainsäädäntöön, yritykset muuttavat toimintaansa yritysjärjestelyjen ja kansainvälistymisen seurauksena, paikallinen sopiminen lisääntyy muun muassa työmarkkinaratkaisujen myötä.

Luottamusmiehellä on toisaalta oltava valmiudet havainnoida muutoksia, jotka eivät ole välittömästi osa omaa toimintaympäristöä. Toisaalta paikallisen sopimisen ja työelämää säätelevien normien lisääntyminen tuo lisää haasteita, millä on suoria vaikutuksia työpaikalla. Välttämättä sama toimintamalli ammattiliiton koulutuksessa ei vastaa muuttuviin tarpeisiin. Muutostarve tuli esille luottamusmiesten kurssipalautteista, joista yhdessä kritisoitiin voimakkaasti kouluttajan sanankäyttöä ja myös näkemyksiä.

Luottamusmiesten toimintaympäristö on muuttunut viimeisten vuosien ja vuosikymmenten aikana. Lainsäädäntöön on tullut mm. lait yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta, tietosuojasta ja yksityisyyden suojasta. Paikallinen sopiminen on lisääntynyt, ja edelleen on paineita laajentaa sitä. Työelämä on aiempaa dynaamisempaa kvartaalitalouksineen ja pörssiyhtiöineen. Nämä muutokset asettavat myös luottamusmiehen työlle lisää haasteita. Aiemmin opitut toimintatavat ja -mallit eivät välttämättä toimi, koulutusta tulee lisätä ja uudistaa, ja on kehitettävä käytänteitä, jotka toimivat muuttuneissa ympäristöissä. Erään ammattiliiton järjestösihteerin kokemus ja pyyntö tehdä pro gradu -tutkielma luottamusmieskoulutuksen haasteista ja muutostarpeista ohjaa tutkimustehtävän valintaa.

4.1 Tutkimustehtävä

Tutkielman tekemisestä luottamusmieskoulutuksen kehittämisestä sovittiin työpaikallani, ja tehtäväksi annosta muotoutuivat tutkimuskysymykset. Tutkimustehtävä oli tässä pro gradu -tutkielmassa annettu valmiiksi eli tarkoituksena oli selvittää, miten luottamusmieskoulutusta tulisi kehittää ammattiliitossa. Ammattiliitolla oli oma näkemyksensä koulutautumisen tarpeesta, mikä perustui sopimuksiin ja niihin tarpeisiin, mitä ajateltiin luottamusmiehillä ja jäsenillä olevan. Toisaalta käsitys koulutuksen vaikuttavuudesta askar-

rutti, joskin vaikuttavuutta oli vaikea tutkia. Osin vaikuttavuuden arviointi perustui palautteisiin koulutustilaisuuksista, osin käsitykseen, mikä muodostui päivittäisten kontaktien kautta luottamushenkilöihin.

Olikin tarkoituksenmukaista tarkastella luottamusmieskoulutuksen kehittämistä koulutuksen tilaajan ja toisaalta luottamusmiehen näkökulmasta. Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli lisäksi luottamusmiehen osaamisvaatimusten selvittäminen.

4.2 Tutkimuksen taustaa

Luottamusmieskoulutus on ollut vuosia melko staattinen: sama koulutuksen järjestäjä (eräänlainen tilaaja-tuottajamalli), jonka kanssa sovitaan koulutuksen sisällöistä ja järjestämisen tavoista. Vuonna 2008 ammattiliitossa todettiin kurssilaisten palautteiden perusteella, että on tullut aika uudistua ja uudistaa koulutussuunnittelua ja koulutusta.

Kriittinen käänne oli vuonna 2008 saatu luottamusmieskurssilaisen palaute liitolle. Tästä kritiikistä alkoi hahmottua tarve tarkastella koulutusta kokonaisuudessaan uudelta näkökulmasta. Uudistusta voi kuvata teemalla ”vastakkain asettelun aika on ohi”, sillä näitä sanoja eräs luottamusmies kurssipalautteessaan käytti. Työelämän tutkimusten näkökulmasta voisi ehkä todeta (esim. Siltala, 2007; Julkunen, 2008), että vastakkainasettelu näyttäytyy nykyään toisin kuin ay-liikkeen vahvempina vuosina.

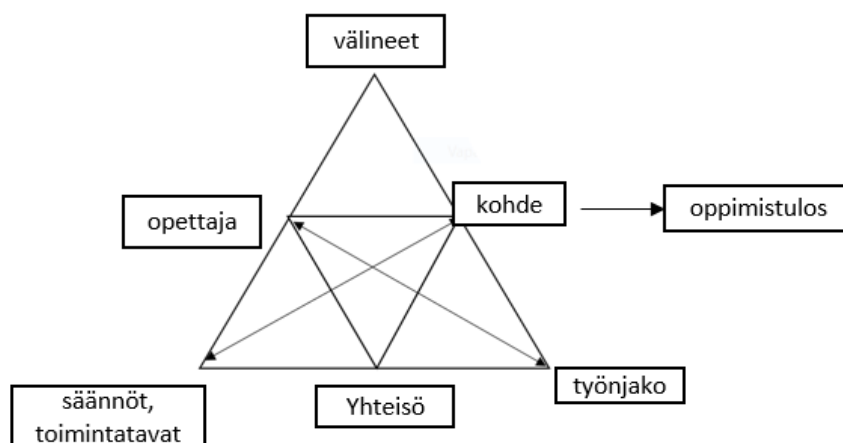
Olen pohdiskellut koulutusta instituutiona ja järjestelmänä toisaalta yksilön näkökulmasta, toisaalta kollektiivisena toiminnan tapana. Yksilön näkökulmasta luottamusmieskoulutus edustaa nykyisellään oppimisteoriaa, jota yksinkertaisuuden vuoksi nimitän tässä säiliömallina. Koulutus on pitkälle luentopainotteista, ryhmätöitä jonkin verran, kouluttajina ammattilaiset, joilla on vain vähän tietoa luottamusmiesten työympäristöistä ja todellisista tehtävistä, mitä varten kuitenkin koulutusta järjestetään. Ei ole olemassa valmista käyttötietoa, joka otetaan tietosäiliöstä tarpeen tullen, tai sitä on vain vähän. Luottamusmiehen toiminta ja osaamisen vaatimukset näyttäytyvät tilanteissa, jotka vaativat laaja-alaista asiainhallintaa, ongelmien ratkaisukykyä ja tiedonhankintaa.

Kollektiivisesti tai laajemmin koulutusta tarkastellessa hahmottuu ristiriita staattisen, ”vanhan”, ja muuttuvan, ”uuden” työ- ja toimintakulttuurin välillä. Vanhoilla opeilla, faktatiedolla työehtosopimuksen sisällöstä ja työsopimuslain keskeisistä piirteistä ei pitkälle

pötkitä, kun edessä on vaikkapa sopiminen paikallisen palkankorotuserän jakamisen periaatteista, vaatimus palkkauksen tasa-arvoisuudesta tai vaikkapa työpaikkakiusaamiseen liittyvän ongelman ratkaisemisesta. Valmiita malleja ei ole olemassa. Mutta voi olla toimintatapoja, periaatteita, järjestelmiä joiden kautta voidaan hakeutua kohti ratkaisua.

SAK:ssa on viritelty hankkeita mentorointitoiminnan käynnistämiseksi uusia luottamushenkilöitä valittaessa. Kyseessä on jonkinlainen sovellus oppipoika- mestari- suhteesta. Kyseinen ammattiliitto ei ole toistaiseksi ideaa alkanut toteuttaa. Sen sijaan on havaittu tavoittelun arvoiseksi koulutuksen nivoutuminen työpaikkojen todellisiin ongelmiin, ratkaistaviin asioihin ja kehityskohteisiin.

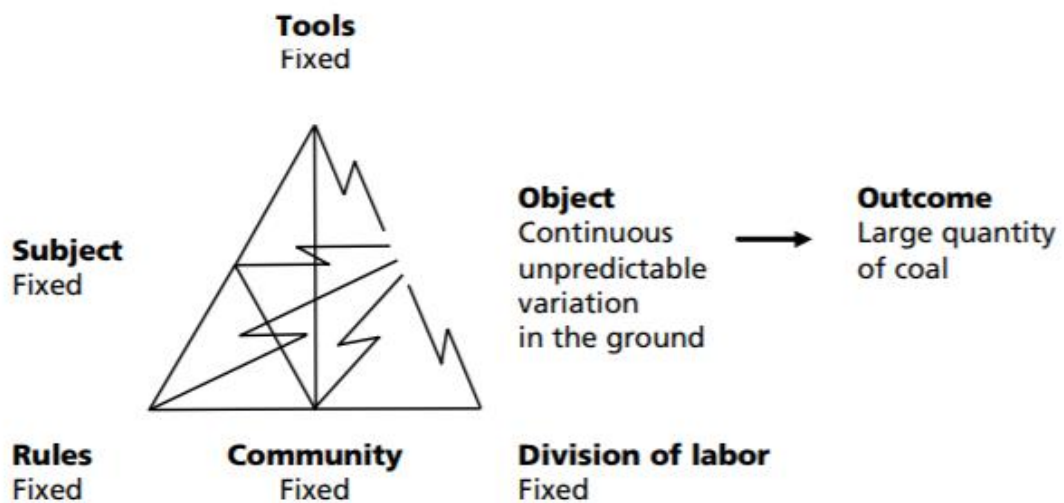
Muutostarvetta voi kuvata kolmiomallilla: koulutussysteemi ei toimi, koska osaamisvaatimukset ja toimintaympäristö ovat muuttuneet. (kuvio 4).



Kuvio 4. Toimintajärjestelmän rakenne (Engeström, 1987) mukailtuna

Koulutusjärjestelmän muutos on välttämätön, koska tuotantoelämä on muuttunut historiallisten kehitysvaiheiden kautta. Kuten Juha Pihlajan väitöskirja (Pihlaja, 2005) osoittaa, oppiminen ei välttämättä vakiinnu, koska vastassa voi olla työelämän muuttumattomat käytänteet, Pihlajan tutkimuksessa tayloristisen oppimisjärjestelmän muuttuminen kulttuurihistoriallisten kehitysvaiheiden kautta nykyiseksi verkostoituneeksi, tietotekniikan aikakaudeksi. Pihlajan tutkimuksen kohteena olivat työelämän muutokset, mutta muutokset vaikuttavat myös luottamusmiehen asemaan, osaamisvaatimuksiin ja rooliin.

Mutta ei luottamusmiehen ja työntajien välinen sopiminen ja neuvottelutoiminta muutu pelkästään luottamusmiehen osaamisen kautta. Organisaatiokulttuuri, johtamisen tavat ja perinteet ovat vastassa, vaikkakin tuotannolliset toimintatavat yrityselämässä olisivat uudistuneet. Se, että taloutta suunnitellaan vuosineljänneksittäin, ja pörssiyhtiöitä koskeva lainsäädäntö säätelee toimintaa, kuten tiedottamista ja päätöksiä, ei tarkoita, etteivät organisaatioiden vuorovaikutusta säätelevät rakenteet olisivat muuttuneet. Pihlaja kuvaa ristiriitaa tuotannollisissa suhteissa eri tekijöiden välillä. Tasapainotilan saavuttaminen edellyttää ekspansiivista oppimista. (Pihlaja, 2005). Kuvio 5.



Kuvio 5. Toimintajärjestelmän eri osien välinen ristiriita. (Pihlaja, 2005, s. 139).

Joka tapauksessa on merkityksellistä asettaa uudenlaiset tavoitteet luottamusmiesjärjestelmälle ja luottamusmiesten koulutukselle. Oppimisen on kohdistuttava koko yhteisöllisen toimintajärjestelmän uudelleenjäsentämiseen myös luottamusmieskoulutuksessa. Merkityksellistä on myös siirtovaikutuksen parantaminen (Engeström 2004, s. 88-98). Pedagogisten ratkaisujen kehittäminen osana koko koulutusjärjestelmän tarkastelua on keskeistä.

4.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset noudattelevat tutkimuksen tehtäväksi antoa. Tutkielmassa tarkastellaan koulutuksen kehittämistä ja haetaan vastausta luottamusmiehen koulutustarpeisiin osaamistarpeisiin. Ammattiliiton näkökulmasta luottamusmiehen tehtävää tarkastellaan useinkin luottamusmiessopimuksen tarkoituksen kautta, ja odotukset kumpuavat siitä. Luottamusmies toisaalta hakee koulutuksen avulla eväitä arkipäivän tilanteisiin, ja näitä tilanteita tutkielmassa halutaan selvittää. Tutkimuskysymykset ovat:

N4.3.1 Miten luottamusmieskoulutusta tulee kehittää

- a) ammattiliiton näkökulmasta?
- b) osallistujan näkökulmasta?

4.3.2 Mitä osaamisvaatimuksia luottamusmiehet kuvaavat työssään?

4.4 Tutkimuksen aineisto

Tutkimusaineistona tutkimuskysymyksessä yksi on luottamusmieskoulutuksessa olleiden luottamushenkilöiden täyttämät kirjalliset palautekaavakkeet (N=53). Arviointikyselyt on tehty vuosina 2010 ja 2011.

Tutkimuskysymykseen kaksi haetaan vastausta kurssin jälkeen tehdyistä päiväkirjoista ja kirjallisista selvityksistä, missä kysyttiin, mitä tehtäviä henkilöt luottamusmiehenä hoitivat koulutusjaksojen jälkeen (Liite 3). Lisäksi käytettävissä on nauhoitettu neuvottelutilanne, jossa osallisia olivat luottamusmies, jäsen, työnantajan edustaja ja minä ammattiliiton edustajana ja samaan jäseneen liittyvästi oikeudellista materiaalia. Päiväkirjoja pyydettiin kahden luottamusmieskurssin jälkeen vuosina 2010 ja 2011. Aineistona on myös koulutusta antavan opiston opettajien ammattiliitolle toimittama kirje, missä on näkemyksiä opettajilta koulutustarpeisiin liittyen. Aineisto on saatu käyttöön ammattiliiton kultakin vastuuhenkilöltä, nauhoitettuun haastatteluun on osallisten lupa ja kirjallisiin palautteisiin.

4.4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus. Eskolan ja Suorannan (2003, s.18) mukaan laadullisessa tutkimuksessa keskitytään suhteellisen pieneen määrään tapauksia, joita analysoidaan perusteellisesti. Tutkimuksen havainnot eivät ole yleistettävissä eikä niin ole ollut tarkoitukseen tutkimustehtävää määriteltäessä ammattiliitossa. Tarkoitus on pohtia luottamusmieskoulutuksen kehittämiskohteita, tehdä aineiston perusteella johtopäätöksiä ja sen jälkeen pohtia ideoita käytännön toteutukseen.

Tapaustutkimuksena tätä pro gradu- työtä voi pitää siinä mielessä, että kyseessä on yksi sopimusala ja yksi ammattiliitto, minkä jäsenistöstä luottamushenkilöt on valittu ja minkä parissa he toimivat. Ammattiliitto on SAK:n jäsenjärjestö. Akavan ja STTK:n työehtosopimuksissa voi olla erilaisia määräyksiä ja näiden alojen työpaikoilla erilaisia käytäntöjä, joten yleistettävyys ei tule kyseeseen. Kyse on myös teollisuusliitosta, eli alan kaikki työntekijäryhmät kuuluvat samaan ammattiliittoon, kun taas esimerkiksi opettajilla ja hoiva-alan henkilöstöllä on tehtäviin pohjautuva järjestäytyminen.

Kyseessä on teoriasidonnainen eli teoriaohjaava lähestymistapa tutkimusaineistoon. Tuomi & Sarajärven (2002, s. 99) teoria- ja aineistolähtöisen tutkimuksen välimaastossa voidaan ajatella olevan *teoriasidonnaisen* tutkimuksen, jossa aineiston analyysi ei suoraan perustu teoriaan, mutta kytkenät siihen ovat havaittavissa. Tässä tutkimuksessa tutkimusaineistoa tarkastellaan lähinnä Engeströmin (1987) ekspansiivisen oppimisen kehämallin ja Pihlajan (2005) muutostarvetta kuvaavan kolmiomallin valossa. Aineistosta tehdyille löydöksille etsitään tulkintojen tueksi taustateorioita ja aiemmista tutkimuksista selityksiä tai vahvistusta. Tutkija voi myös tehdä huomioita empirian vastaimattomuudesta aiempiin tutkimuksiin. (Eskola 2001a.) Teoriasidonnaista lähestymistapaa aineistoon voidaan kutsua myös abduktiiviseksi päättelyksi (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 99). Ennakko-oletuksia tai hypoteesia ei ole, mikä on tyypillistä kvantitatiiviselle tai tilastotieteelliselle tutkimukselle. Laadullisen aineiston ongelmana on sen rajaaminen: aineistoa on mahdollista kerätä loputtomiin, joten tutkimustehtävä on pohdittava ja rajattava ennakkoon tämän ongelman ratkaisemiseksi. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 13-20).

Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan laadullisen analyysin voi tehdä monella eri tavalla. Kyseessä ei ole merkitysten tutkiminen eikä tulkinnalliset lähestymistavat. Luottamus henkilöiden koulutuspalautteita ja muuta aineistoa käsitellään sellaiseen etsimättä erityisiä merkityksiä tai tulkintoja. Aineiston määrästä johtuen on kuitenkin järkevää teemoi-

tella tai tyypitellä aineistoa. Lähinnä kyse voi olla sisällön erittelystä eli vastauksia tutkimuskysymyksiin haetaan aineistosta aiheeseen liittyvien mainintojen kautta. (Eskola & Suoranta, 1998, s.161-189).

Tutkija joutuu aina tekemään valintoja johtopäätöksiä tehdessään. Päätöksiin ei aina ole yhtä oikeaa vastausta, aina ei edes vakiintunutta käytäntöä. Eskolan (2018) mukaan on olennaista, että tietää mitä tekee, ei vain sovelia mekaanisesti jotain mallia. Aineiston voi nähdä tutkimusmatkana: aina löytyy jotain uutta. Mutta jossain vaiheessa analysoinnille on laitettava piste. Teoriasidonnaisessa lähestymistavassa käydään keskustelua aiempien kirjoittajien kanssa, se ei ole vain uusin tulosten esittämistä, mikä harvoin onnistukaan laadullisessa tutkimuksessa. Teoria ohjaa aineiston keruuta ja tutkimustapaa, teoriaa käytetään hyväksi, mutta sen ylitulkintaan ei ole syytä sortua. (Eskola, 2018).

Kouluhyvinvointia tarkastelevassa väitöskirjassaan Kirsi-Marja Janhunen analysoi aineistoa yhdistämällä induktiivisen eli aineistolähtöisen ja deduktiivisen eli teoriasidonnaisen sisällönanalyysin. Tuomi ja Sarajärvi (2002) kuvaavat tätä yksinkertaiseksi tekstianalyysiksi, jossa aineiston ja teoria välillä on vuoropuhelu. (Janhunen, 2013). Pro gradu -tutkielmassani olen käyttänyt osin tällaista menetelmää edetessäni aineiston hankinnassa ja analyysissä.

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Aineiston keruu

Aineistosta osa on kerätty tätä pro gradu -tutkielmaa varten, eli luottamusmiesten oppimispäiväkirjat tai kuvaukset tehtävistä, mitä luottamusmiehinä ovat tehneet luottamusmieskurssien jälkeen. Kirjallista aineistoa sain koottua odotettua vähemmän, ainoastaan neljältä luottamusmieskurssin käyneeltä.

Muu materiaali koostuu palautelomakkeista (N=53), joita on pyydetty luottamusmieskurssin käyneiltä kurssin viimeisenä päivänä. Kaikki kurssille osallistuneet palauttivat kyselylomakkeen joten vastausprosentti oli 100%. Tosin jotkut olivat vastanneet vain osaan kysymyksistä.

Aineiston käsittelyn yhteydessä tuon esille myös luottamusmieskoulutuksesta vastaavien opettajan näkemykset, mitkä ilmenevät ammattiliitolle osoitetussa kirjeessä. Aineiston käsittelyn yhteydessä ja johtopäätöksissä viitataan työnantajaliiton edustajan puheeseen luottamusmieskoulutuksen tärkeydestä. Puheen tiivistelmän olen saanut käyttööni työnantajaliitosta.

Palautelomakkeita, jotka muodostavat analyysin rungon, on käytössäni 53 kpl. Lomakkeet on kerätty kahdelta kurssilta, vuosilta 2010 ja 2011.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus on työnantajani tilaustyö. Luottamusmieskoulutuksen kehittäminen on ollut osa jatkuvaa toiminnan kehittämistä ammattiliitossa, mutta kulminaatiopiste saavutettiin vuonna 2008 luottamusmieskurssilaisilta saadun kriittisen palautteen jälkeen. Oli tullut laadullisen muutoksen aika, mikä johti sekä kurssisuunnitteluun, keskusteluun koulutusta tarjoavan opiston kanssa, sekä vuoropuheluun työnantajaliiton kanssa. Viimeksi mainitusta syntyi ajatus luottamusmiehen oppimispolusta ja alkukeskusteluksi kutsutusta vuoropuhelusta, missä aloitteleva luottamusmies ja työnantaja kävisivät läpi yhteistyössä tehdyn oppaan avulla tulevien vuosien kehityskohteita ja meneillään olevia asioita. Opas valmistui vuonna 2008, ja on päivitetty vuonna 2019. (Yhdessä enemmän. Neuvottelu, sopiminen ja kehittäminen viestintäalan työpaikalla, 2019). (Liite 4).

Olen aloittanut pro gradu -tutkielmani vuonna 2008, ja sen piti valmistua 2010. Olen aikajänteestä huolimatta pitäytynyt alkuperäisessä tutkimusasetelmassa. Luottamusmieskoulutuksen toteuttaja-organisaatio on vaihtunut vuoden 2010 alusta lähtien, joten tutkimuksen tulosten soveltaminen käytäntöön ei ole mahdollista samalla tavalla, kuin olisi ollut vielä ennen viimeistä liittoumista 2008. Mutta luottamusmiesten palautteista voi kuitenkin saada arvokasta tietoa siitä, mihin suuntaan koulutusta tulee kehittää ja mihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota.

5.3 Aineiston analysointi

Tutkimuskysymyksiin haen vastausta osin ammattiliitolta saadun ja osin keräämäni aineiston pohjalta. Ensimmäinen tutkimuskysymys jakaantuu osiin, eli 1) miten luottamusmieskoulutusta tulisi kehittää osallistujan näkökulmasta, ja 2) miten luottamusmieskoulutusta tulisi kehittää ammattiliiton näkökulmasta. Näihin kysymyksiin vastaamiseksi analysoin luottamusmieskursseilta kerättyä palautetta eri vuosilta.

Palautekaavakkeet ovat strukturoimattomia kaavakkeita, jotka on täytetty käsin. Kaiken kaikkiaan luottamusmieskurssilaisia oli vuosien 2010 ja 2011 aikana 53, joista jokainen palautti kaavakkeen, mutta kaikki eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Palautekaavakkeessa kysyttiin, vastasiko kurssi odotuksia, mitkä olivat omat tavoitteet ja odotukset, miten kurssilainen hyödyntää oppimaansa jatkossa, mitä kurssilta sai, miten koulutusta voisi kehittää, mitä ja millaista koulutusta jatkossa pitäisi järjestää. Lisäksi kaavakkeessa oli lyhyt strukturoitu osuus, millä ei ole merkitystä tutkimustehtävän kannalta ja kommenttikenttä otsikolla muuta huomioitavaa. (Liite 5). Analysoidessani kurssilaisten palautteita, käytin Excel-taulukkoa, jossa jäsensin ja jaottelin vastaukset otsikoittain ja tyypittelin niitä.

Tutkimuskysymykseen kaksi, millaisia osaamisvaatimuksia / haasteita luottamusmiehellä on, olen käyttänyt luottamusmiesten pyynnöstäni kirjoittamia päiväkirjoja ja esseitä, luottamusmieskoulutusta järjestävän opiston opettajien palautetta ammattiliitolle sekä luottamusmiestoimintaan liittyvää kirjallisuutta. Luottamusmieskoulutusta ja siihen osallistumisesta on tutkittu jonkin verran, ja myös ao. opiston opettajien ammatillisesta kehitymisestä on tehty opinnäytetyö, jota voin käyttää reflektiivisesti.

6 Tulokset

6.1 Millaiseen luottamusmieskoulutukseen ammattiliitossa

Analysoin tutkimuskysymykset 1 ja 2 omissa luvuissaan, joskin aihepiirit ja esille nousseet asiat sivuavat toisiaan. Ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen analyysin tuloksia käsitellen kuitenkin tutkimuksen tuloksia- luvussa limittäin. Vastaukset niihin nousivat sisällön analyysin myötä samasta aineistosta ja limittyvät toisiinsa.

Käsittelen luottamusmieskurssien vastauslomakkeiden kysymykset kysymys kerrallaan, paitsi kaksi viimeistä, joihin tuli vähemmän vastauksia kuin muihin kysymyksiin. Kysymykset olivat: Miten kehittäisit koulutusta ja tilaisuuteen liittyviä palveluita ja Millaisia ja mistä aiheista toivot järjestettävän koulutusta jatkossa. Etenen kysymyksittäin ja teen lopuksi johtopäätöksiä saamistani tuloksista.

6.2 Analyysi kurssiarvioinneista

Luottamusmieskurssilaisilta kysyttiin, miten hyvin koulutus vastasi odotuksiasi tai tavoitteitasi.

Tähän kysymykseen vastasivat kaikki kurssilaiset, eli 53. Heistä 36:n mielestä koulutus vastasi hyvin omia odotuksia ja tavoitteita. Kohtalaisesti odotukset ja tavoitteet täyttyivät 14:llä ja kolme vastasi, että odotukset ja tavoitteet eivät täyttyneet. Tyypittelin vastaukset avoimella kysymyksellä saaduista vastauksista, jotka olivat melko lyhyitä. kuten "hyvin", "liikaakin infoa" ja "melko huonosti, käytännöt vinkit ja keskustelu puuttui". (Taulukko 1).

Taulukko 1. Miten hyvin koulutus vastasi odotuksiasi ja tavoitteitasi?

hyvin	36
kohtalaisesti	14
ei vastannut odotuksia	3
Yhteensä	53/53

Luottamusmiesten odotukset ja tavoitteet kurssilta voidaan tyypitellä kunkin odotusten ja tavoitteiden mukaan. Luettuani muutamaan kertaan kurssiarvioinnit, jäsenyi vastausten perusteella kolmen päätyyppiä. Osa odotti selkeää tietoa, jopa selkeitä vastauksia kysymyksiin, vaikka juridiset kysymykset tai ratkaisuvaihtoehdot eri tilanteissa voivat olla monimutkaisia. Osa haki tietoa (32), osa korosti vastauksissaan toiminnan kehittämistä

työpaikoilla tärkeänä (22) ja yhteisöllistä verkostoitumista korosti viisi kurssilaista. (Taulukko 2).

Taulukko 2. Luottamusmiesten tyypittely kurssin odotusten ja tavoitteiden mukaan.

tiedonhakija	32
toiminnan kehittäjä	22
yhteisöllinen verkostoituja	5
Yhteensä (osa vastauksista luokiteltu useampaan kategoriaan)	59/53

Kysyttäessä heiltä, joiden mielestä koulutus vastasi odotuksia (36), kysymykseen "miten aiot hyödyntää koulusta osastosi toiminnassa, työssäsi ja omassa elämässäsi", vastasi 33 luottamushenkilöä (N=53). Heistä peräti 33 katsoi koulutuksen hyödyttävän heitä luottamustehtävissään, toiminnassaan ja kehittymisessään, kahdeksan kertoi hyötyvänsä työpaikan asioiden parantamisesta ja kaksi yhdisti koulutuksen hyödyn omaan toimintaan ja myös ammattiosastossa toimimiseen. Osa vastauksista on luokiteltu kahteen tai kolmeen kategoriaan.

Kun samaa kysyttiin heiltä, joiden mielestä koulutus vastasi odotuksia kohtuullisesti (14), saatiin vastauksia 13. Oman toimintansa kehittämiseen sai eväitä viisi, työpaikan asioiden parantamisessa kurssi hyödynsi neljää ja ammattiosaston toimintaan kykenee kurssia hyödyntämään kolme. Yhden nimesin skeptikoksi, koska hän vastasi, ettei osaa sanoa.

Niiden joukosta, joiden mielestä koulutus ei vastannut lainkaan odotuksia (3), tuli kaksi vastausta. Toinen toivoi, että voisi käyttää tietoja työpaikalla, toinen totesi, että osaa tiedoista voi käyttää.

Mitä sait koulutuksesta- kysymykseen vastasi 53:sta kurssilaisesta 51. Tyypittelin vastaukset neljään, eli tiedonsaantia korostavaan, taitoja kehittävään, toimintaa kehittävään ja yhteisöllistä näkökulmaa edustavaan kategoriaan. Tiedonsaantia korosti 25 luottamushenkilöä, taitojen kehittymistä 17, toiminnan kehittymistä kuusi. Kaksi vastaaja ilmoitti, ettei saanut mitään kurssilta. (Taulukko 3).

Taulukko 3. Kysymyksen "mitä sait koulutuksesta" kategoriat.

Tietojen korostaminen	25
Taitojen kehittyminen	17
Toiminnan kehittyminen	7
Ei saanut mitään	2
Yhteensä	51/53

Kurssilaisilta kysyttiin, miten kehittäisit koulusta ja tilaisuuteen liittyviä palveluita. Tämä kysymys on tutkimuksen kannalta olennainen. Opiskelupaikan käytännön järjestelyihin tuli kuusi vastausta, koulutusmenetelmistä kommentoi 11, käytännöllistä tietoa työpaikan erilaisiin luottamusmiestyöhön liittyviin tilanteisiin toivoi 5 ja "liiton päiviä" toivoi 11 kursilaista. Kolmella ei ollut toiveita. (Taulukko 4). Vastauksissa korostui toive saada koulutusta itselle läheisistä asioista, mikä kuvaa havaittua muutostarvetta toimintajärjestelmässä, kuten Engeström (2004) ekspansiivisen oppimisen mallissaan kuvaa (kuvio 3).

Koulutusmenetelmät- kategoriassa on mukana esimerkiksi ryhmätöitä kaipaavia tai kommentteja opetuksen päällekkäisyydestä eri päivinä. Kurssi oli rakennettu niin, että yhden päivän ajan kouluttajana oli ammattiliiton oma toimitsija, jolla oli käytännön tuntemusta kurssilaisten työpaikoista ja työehtosopimuksen tulkinnoista.

Esimerkkejä koulutusmenetelmiin liittyvistä kommentteista:

ei anneta tietoa suoraan, pureskeltava itsekin (kouluttaja 1 joka liian kirjatietopainotteinen, kouluttaja 2 rennompi, antoi enemmän), huumoria olisi saanut olla

kurssilaiset aktiivisia ja sisälukutaitoisia--> enemmän keskusteluita, käytäntöjä, neuvoja, ei yksinpuheluita

ei anneta tietoa suoraan, pureskeltava itsekin (kouluttaja 1 joka liian kirjatietopainotteinen, kouluttaja 2 rennompi, antoi enemmän), huumoria olisi saanut olla

Esimerkkejä "liiton päiviä" toivoneiden kommentteista:

liitolta oma kouluttaja- päivä oli paljon antoisampi kuin opetus.

enemmän kiinnostais oman tessin asiat

Taulukko 4. Koulutuksen ja palvelujen kehittäminen.

Palveluihin liittyvät kommentit	6
Koulutusmenetelmiin ym. liittyvät kommentit	11
Käyttötietoon (tes, esimerkit) liittyvät toiveet	5
"Liiton päiviä" lisää	11
Ei toiveita	3
Yhteensä	37/53

Kysymykseen, mistä aiheista toivot järjestettävän koulutusta jatkossa, vastasi 18 kurssilaista 53:sta. Heistä kolmella ei ollut koulutustoiveita, "liiton asiaksi" nimeämään sisältöä odotti 10, ja taitojen oppimista ja syventämistä esimerkiksi neuvottelutilanteisiin kaipasi 5 kurssilaita. (Taulukko 5).

Taulukko 5. Millaista ja mistä aiheista toivot järjestettävän koulutusta jatkossa?

"Liiton asiaa"	10
Taitoja toimintaan	5
Ei toiveita	3
Yhteensä	18/53

Kurssilaiset olivat kirjoittaneet muita huomioita koulutuksesta kuuden Likert-tilin muotoon tehdyn kysymyksen vastausten lomaan. Näitä huomioita oli kirjattu 35 kappaletta (N=53). Mukaan on laskettu oppimiseen, kurssin sisältöön, kehitystoiveisiin ja opettamiseen liittyvät huomiot.

Näistä kommentteista kouluttaja sai kiitosta 14 kurssilaiselta, kahdeksan kritisoi opetuksen sisältöä tai tapaa opettaa, yhdeksän kurssilaista antoi voimakasta kritiikkiä opettajalle. Kaksi toivoi enemmän "liiton asiaa" tätäkin kautta. Positiivista palautetta antaneista yksi kritisoi opiston opettajaa, mutta kiitosta sai ammattiliiton edustaja, joka toimi kussilla kouluttajana yhden päivän ajan (liiton päivä). (Taulukko 6). Opettajat toki saivat positiivista palautetta, mutta negatiivisen palautteen määrä ilmentää Pihlajan (2005) kolmiomallissaan kuvaamaa ristiriitaa. Kun toimintajärjestelmässä tapahtuu muutoksia, joita mm. Julkunen (2008), Heiskanen (2008) ja Mehtämäki (2005) kuvaavat, on muutoksia tehtävä myös toimintajärjestelmän muissa osissa. Opiskelijoiden vaatimukset ja odotukset eivät täyty riittävän hyvin, työympäristö uusine toimintatapoineen ja lainsäädännön vaikutuksesta on muuttunut, globaalissa maailmassa on osattava toimia, mutta perusasioiden hallinta pidetään silti tärkeimpänä.

Taulukko 6. Muut merkinnät.

Positiivinen palaute kouluttajalle	14
Opetustyylin tai sisällön kritiikki	8
Kritiikki opettajalle	9
"Liiton päiviä" lisää	2
Yhteensä	35/53

6.3 Luottamusmiehen osaamisvaatimukset

Luottamusmiehen osaamisvaatimuksia selvitän oppimispäiväkirjoista ja kirjoituksista, joita luottamusmiehet kirjoittivat pyynnöstäni luottamusmieskurssien jälkeen. Aineistona on myös litteroitu neuvottelutilanne vuodelta 2008 ja samaa jäsentä koskevien erimielisyyksin käsittelystä tehty referaatti. Käytössäni on luottamusmieskurssija järjestävän opiston opettajilta saapunut sähköposti, jonka otan osaksi aineistoa.

Referaatti sähköpostien ja nauhoitetun neuvottelutilanteen pohjalta: jäsen A:n tapaus:

Vuosi 2005:

Jäsen A oli ammattiliittoon yhteydessä vuonna 2005, asiana epäasiallinen kohtelu työssä. Koska asiat eivät ratkenneet muutoin, laadin työsuojelupiiriin tutkintaja selvityspyynnön, jonka pääasiallinen sisältö oli mahdollisen syrjinnän, epäasiallisen kohtelun, terveyden vaarantamisen ja työturvallisuuslain rikkomisen selvittäminen.

Kyse oli terveyteen liittyvistä yksityisasioista ja työsuhteen ehdoista eli työsuhteen mukaisten työtehtävien tekemisestä.

Työantaja irtisanoi A:n tämän käytyä lääkärissä. Kun työnantaja sai tietää, että A on raskaana, tämä perui irtisanomisen, mutta ilmoitti, että irtisanominen toteutetaan, kun A palaa töihin perhevapailta. Perusteena oli liialliset sairauspoissaolot. Poissaolojen vuoksi on työterveyshuolto suositellut sopivampia työtehtäviä. Itse asiassa työtehtävät olisivat olleet samoja, mihin A on kouluttautunut alun perin, ja joihin on A:n töihin tulon jälkeen otettu uusia työntekijöitä. Työsuhde oli alkanut vuonna 1996.

Luottamusmiehen osaamisvaatimukset:

neuvottelujärjestys, irtisanomisperusteet, työsuhteen ehtojen muuttaminen, muun työn tarjoaminen, erityinen irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaiden aikana.

Vuosi 2008:

A oli saanut myöhemmin vakuutusyhtiöltä oikeuden kouluttautua uuteen ammattiin vakuutusyhtiön kustantamana. Kun A:n perhevapaat päättyivät, päätti työnantaja irtisanoa A:n ja kutsui siinä tarkoituksessa pääluottamusmiehen, A:n ja A:n pyynnöstä ammattiliiton edustajan paikalle. A oli aiemmin jättänyt hakemuksen opintovapaalle jäämisestä, mihin työnantaja ei ollut reagoinut. A oli aloittanut

opinnot siitä huolimatta, mutta koska vakuutusyhtiön tuki oli päättymässä, oli tarpeen saada selvyyttä opintovapaan pitämiseen.

Työantaja ilmoitti, kuultuaan, että A kykenee muuhun kuin ennen vanhempainvapaata tekemäänsä työhön, peruvansa irtisanomisaikaa, mutta kieltäytyi opintovapaan antamisesta. Neuvottelun jälkeen opintovapaa myönnettiin, mutta sen päätyttyä A irtisanottiin. Kun kuitenkin yrityksessä oli tarjolla työtä, mihin A kykenisi, eikä työnantaja myöskään olisi myöntänyt opintovapaata, vaan vaati A:ta palaamaan töihin, asia jäi työpaikalla erimieliseksi. Asia ratkesi lopullisesti oikeudellisessa käsittelyssä.

Luottamusmiehen osaamisvaatimukset jäsen A:n tapauksessa sähköpostien ja litteoidun neuvottelutilanteen perusteella:

Opintovapaalaki (oikeus pitää opintovapaata), irtisanomisperuste, neuvottelujärjestys, oikeus käyttää avustajaa, muun työn tarjoaminen, oikeus työsuhteen mukaiseen työhön, erimielisyyksien laatiminen, oikeusavun hakeminen tai hakemisessa avustaminen.

Koska aikaväli erimielisyyksien välillä oli useita vuosia, oli luottamusmiehen hankittava tietoa aiemmista sopimuksista ja tapahtumista mahdollisesti edelliseltä luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta tai henkilöltä itseltään.

Nauhoitettu neuvottelutilanne:

Litteroitu nauhoitettu neuvottelutilanne (8,5 sivu) kuvaa polveilevaa neuvottelutilannetta, jonka työnantaja on järjestänyt kuullakseen työntekijää työehtosopimuksen 10. luvun mukaisesti (Työehtosopimus, Irtisanomissuojasopimus, luku 10. Listasin tekstistä ne asiat, joista luottamusmiehellä on oltava ainakin jonkin verran tietoa tai ymmärrystä, mistä tietoa haetaan.

Luottamusmiehen osaamisalueita nauhoitetun neuvottelun perusteella:
Aiemman historian selvittäminen.
Työntekijän kuuleminen ennen irtisanomista: - irtisanomissuojasopimus (tes).
Työntekijän työhistoria: mihin palkattu ja mitä tehnyt.
Perhevapaata koskevat säädökset.
Kuntoutustuki.
Ammatillinen uudelleen koulutus.

Kuntoutustuen haku (eläkepääätös tekstissä)
Työterveyden rooli sairastamistilanteissa ja työkyvyn arviointi.
Salassapitosäädökset.
Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi.
Opintovapaata koskevat säädökset.
Työsuhteen irtisanomisperusteet.
Ymmärrys työn tekemisen eri vaihtoehtoista (jotta voi esittää näkemyksensä, mihin työntekijä pystyy).
Tiedonsaanti työntekijän terveydentilasta.
Työnantajan oikeudesta tulkita työkyvyttömyyden oikeellisuutta.

Oppimispäiväkirjat ja kirjalliset selvitykset luottamusmiehen tehtävistä kurssin jälkeen

Oppimispäiväkirja sain neljältä pääluottamusmieheltä ja yhdeltä varapääluottamusmieheltä. Yksi pääluottamusmiehistä oli kirjannut asioita ylös päiväkirjamaisesti, loput kirjoittivat vapaamuotoisesti. Sivuja oli yhteensä yhdeksän.

Listasin teksteistä ilmenneet luottamusmiehen tehtävän hoitoon liittyvät asiat. Mainintoja oli kaikkiaan 38.

neuvottelu työnantajan kanssa
tuotantopalkkiojärjestelmä
työaikaa koskeva sopimus/neuvottelu
paikallisen sopiminen
tiedon jakaminen ja opastus
asian selvittely _ epäselvyys palkan maksussa
palaverit pääluottamusmiehen ja osaston luottamusmiehen välillä
luottamusmies työntekijöiden tukijana
yhteistyö eri tahojen kanssa
työpaikkakiusaaminen
jäsen oikeuksien puolustaminen
tiedon keruu
osapuolten koolle kutsuminen erimielisyystilanteissa
asioiden valmistelu
neuvottelu paikallisesta sopimuksesta, työajat
työnjohtaminen vs. paikallinen sopiminen
jäsenten opastus myös muissa kuin työasioissa (ei voi kieltäytyä kun kysytään)
tiedon hankinta: laki, työehtosopimus, liiton henkilöstö
työsuhteen ehtojen muuttaminen

työaikojen muuttaminen
oman porukan kanssa keskustelujärjestäytyminen- miten otetaan puheeksi
yhteistoimintalaki
EWC- toiminta (Euroopan yritysneuvostot)
yhteistoimintalain 6. ja 8. luvun erot_ miten neuvotellaan
miten työsopimusta voidaan muuttaa
neuvottelujen kulku_ pääluottamusmies koki itsensä tasavertaiseksi neuvottelijaksi
määräaikaisuuden perusteet
liikkeen luovutus, miten prosessi viedään läpi työsuhteiden kannalta
mitä tarkoittaa siirtyminen vanhana työntekijänä toiseen yritykseen
liikkeen luovutuksen ja alihankintaan siirtymisen erot
vanhempainvapaat
osa-aikainen työsuhde: oikeus lisätyöhön ja sairaajan ja perhevapaiden ajalta palkkaan
työehtosopimusneuvottelut, prosessin kulku
pääluottamusmiehen ja jäsenten rooli neuvotteluissa (työehtosopimus)
työntekijöiden keskinäinen yhteistyö_ pääluottamusmies ja ne, jotka ovat hänet valinneet
varoituksen merkitys ja mistä voidaan varoittaa
työsuhteen purun ja irtisanomisen erotus
jäsenhankinta-kontaktin ottaminen potentiaalsiin jäseniin

Näistä asioista 21 liittyi lainsäädännön ja työehtosopimuksen soveltamiseen ja pohtimiseen soveltamisesta. Viisi mainintaa liittyi neuvotteluun työnantajan kanssa. Kuusi mainintaa koski yhteistyötä ja toimintaa jäsenistön kanssa, neljä yhteistyötä työympäristössä laajemmin ja kaksi pohditaan menettelytavoista. Näistä 21:sta 10 merkintää koski yhden henkilön työsuhdeasiaa, 11 kollektiivista edunvalvontaa tai useaan henkilöön kohdistuvaa toimintaa yrityksessä, kuten tuottavuuspalkkiotajärjestelmää tai yhteistoimintaneuvotteluja. Taulukko 7.

Taulukko 7. Luottamusmiestehtävän osaamisalueet kirjallisissa selvityksissä (38/53).

Neuvottelu työnantajan kanssa	5
Yhteistyö ja toiminta jäsenistön kanssa	6
Yhteistyö työympäristössä	4
Menettelytapojen pohdinta yleisesti	2
Edunvalvonta, yksilön asiat	10
Edunvalvonta, kollektiivinen	11

Luottamusmieskoulutusta järjestävän opiston opettajien näkemys.

Luottamusmieskurssien järjestäjänä toimivan opiston opettajien toiveet ammattiliiton kouluttamaa osuutta kohtaan tukevat kurssilaisten toiveita ja odotuksia koulutuksista. Opettajat toivoivat koulutuksilta ammattiliiton toimintatapojen selvittämistä, ajankohtaisten asioiden esille tuomista, tietoa mahdollisista oikeuskäsittelyistä ja annetuista tuomioista ja neuvottelutaitojen kertaamista.

- *tärkeintä on opettaa oman liiton erityisiä asioita:*
- *TES:n tulkitsemista, hyväksikäyttöä työpaikalla, tulkintariitojen käsittelyä,*
- *liiton apua käytännön tilanteissa (kehen ottaa yhteyttä, tarkistaa asioita, mahdoll. erimielisyysmuistion teko-ohjeet, miten oikeusapu hoidetaan, liiton omien materiaalien käsittelyä/jakamista, mikä nyt ajankohtaista, millaisia riitoja on käsiteltyssä, millaisia hyviä tuomioita saatu viime aikoina/ennakkopäätöksiä haussa, liiton linjauksia ja käytännön kokemuksia sovituista sosiaalipaketeista)*

Työtapana on erityisen tärkeää kysellä kurssilaisilta mahdollisimman paljon, vastata kysymyksiin, keskittyä tärkeimpiin asioihin ja ymmärtää myös kurssilaisten oppimisvaikeudet: asiat eivät ole helppoja, eikä niitä kukaan opi nopeasti hallitsemaan. Asioiden omaksuminen ja oppiminen vie usein paljon aikaa, liiton osuudessa voisi olla myös harjoituksia. Lopuksi: innostaminen ja rohkaiseminen käytännön harjoitteluun olkoon yhteisen ay-hengen ydin. Sitä kurssilaiset kuten liitotkin lähivuosina tarvitsevat ehkä vielä enemmän kuin nyt.

Opettajat pitivät tärkeänä myös tunneperäisen kiintymyksen luomista omaan ammattiliittoon, mahdollisesti jopa puheenjohtajan pitämää osuutta koulutuksissa. Tämän nähtiin helpottavan yhteydenpitoa. Työtavaksi opettajat suosittelivat keskustelevaa, osallistavaa opetusta, innostamista ja rohkaisua. Muistutettiin myös mahdollisista oppimisvaikeuksista, minkä vuoksi asioiden omaksuminen ja oppiminen vie paljon aikaa.

6.4 Yhteenvetoa tuloksista

Luottamusmiesten odotuksissa ja toiveissa ammattiliiton järjestämiä kursseja kohtaan korostuu selkeästi tietojen saanti ja käytännön edunvalvontatyöhön saatavat valmiudet. Teoreettista tietoa karsastetaan jonkin verran. Kurssiarvioinneissa otetaan kantaa korostuneesti kurssien opettajien tapoihin opettaa ja myös sisältöihin. Ammattiliiton omien kouluttajien vetämät liiton päivät saavat eniten kiitosta, ilmeisesti käytännön läheisyyden ja asioiden tuttuuden vuoksi. Palautteissa kiinnitetään huomiota myös opiskeluympäristöön, opetusmenetelmiin ja kommentoidaan opetuksen sisältöä etenkin, jos se oli liian teoreettista tai tuntui liian helpolta omaan osaamiseen nähden.

Avoimiin kysymyksiin vastataan jokseenkin niukasti. Se voi johtua siitä, että kirjoittaminen koetaan vaikeaksi, mutta etenkin uusilla luottamusmiehillä voi olla vaikea hahmottaa kokonaisuutta, mikä heitä tehtävässä odottaa. Valtaosaltaan palaute kurssien aiheista ja sisällöstä oli kuitenkin myönteistä, ja vastasi odotuksia. Kehitysehdotuksia ei juurikaan esitetty ja toiveet tulevista koulutuksista olivat yleisiä toiveita esimerkiksi jatkokoulutuksesta, mutta yksilöityjä toiveita koulutuksen sisällöistä ei palautteista ilmennyt. Tätä tukee Mehtämäen (2005) tutkimus luottamusmiesten osaamisvaatimuksista. Etenkin aloittelevat luottamusmiehet kaipaavat koulutusta työpaikan tarpeisiin, edunvalvonnan hoitamiseen eli niihin asioihin, jotka heitä koskettavat eniten omassa tehtävässään työpaikalla. Ammattiosastojen toimintaan, vaikka ne ovatkin esimerkiksi jäsenhankinnan ja työehtosopimustoiminnan kannalta tärkeitä, ei niinkään kohdistunut huomiota, saati laajemmalle ulottuvaan yhteiskunnalliseen edunvalvontaan.

Oppimispäiväkirjoja tai kirjallisia selvityksiä luottamusmiehen hoidettaviksi tulleista tehtävistä palautui minulle vain neljältä henkilöltä. Yksi näistä oli varsinainen päiväkirja, muut kolme sivun tai kahden pituisia selvityksiä työpaikan tilanteesta.

Luottamusmiesten kirjoituksista selvisi, että hoidettavat asiat ovat valtaosin konkreettisia, faktatietoa tarvitaan työehtosopimuksen ja työlainsäädännön määräyksistä. Mutta myös toimintatapoihin kaivattaisiin opastusta. Esimerkiksi yhteistoimintaneuvotteluihin valmistautuminen voi ensi kertalaiselle olla vaikeaa. Mainintoja luottamusmiehen tehtävistä oli kirjallisessa luottamusmiehiltä saadussa aineistossa 38, joista 21 koski konkreettisia, sovellettavia työelämän asioita tai niiden pohdintaa. Sinänsä arviointilomakkeista ei selviä, mitä toivottavat asiat olisivat. Tiedon hakeminen oli tärkeää (taulukot 2 ja 3). Toiminnan kehittäminen ei ollut yhtä merkityksellistä, joskin siitäkin oltiin kiinnostuneita. Laajemmin ammattiyhdistysliikkeen, työmarkkinatoiminnan tai yhteiskuntavaikuttamisen asioista ei oltu kiinnostuneita, hiukan kiinnostuta herätti kuitenkin oman ammattiosaston toimintaa osallistuminen ja jatkokoulutus.

Työpaikan neuvottelutilanne (litteroitu haastattelu) osoittaa, että luottamusmiehellä on oltava tai häneltä odotetaan laajaa tietämystä työlainsäädännöstä ja työehtosopimuksesta. On myös oltava perillä siitä, mitä aiemmin työyhteisössä on tapahtunut, mitä on sovittu ja miten asiat ovat edenneet. Aineistosta ei ilmennyt suoraan, mutta voi päätellä, että luottamusmiehen vaihtuessa uuden henkilön perehdyttäminen on tarpeellista tehtävän helpottamiseksi. Jäsen A:n tapauksesta, missä toisiinsa liittyviä asioita käsiteltiin useina vuosina, ilmenee tiedon siirron tarve.

Luottamusmieskoulutusta järjestävän opiston opettajien näkemys tukee tutkimuksen tuloksia. On koettu hyväksi työnjako, jossa ammattiliitto kouluttaa oman alan työehtosopimuksen tulkintaa, ammattiliiton toimintatapoja mm. erimielisyyksien ratkaisuisissa ja on vastuussa ajankohtaisen työmarkkina-asioiden esiin tuomisessa. Ammattiliiton ja koulutuksen järjestäjän työnjako toimii tosin vain osittain. Ammattiliiton saaman palautteen perusteella joidenkin opettajien koulutustyyliin olisi tullut puuttua ja selvittää negatiivisen palautteen syyt. Kriittisen palautteen määrä on merkittävä.

On toki otettava huomioon, kuten Mehtämäen (2005) tutkimus osoittaa, että nuorempi ay- sukupolvi ei ole yhtä sitoutunut ammattiyhdistysliikkeeseen kokonaisuutena. Odotukset koulutuksessa kohdentuvat osaamisalueille, jotka ovat omalle työyhteisölle keskeisiä ja tärkeitä, paikallinen edunvalvonta ja asioiden hoito ovat tärkeämpiä kuin laajempien yhteiskunnallisten kokonaisuuksien haltuunotto. (Mehtämäki, 2005). Tämä on ymmärrettävää, kun otetaan huomioon luottamusmiesten roolit tilanteissa, joista he kertovat ja mitä nauhoitetussa neuvottelutilanteessa ilmenee: osaamisvaatimukset ovat korkealla. Pelkkä tieto ei myöskään riitä, pitää olla taitoja ottaa asioita puheeksi, taitoa neuvotella ja rohkeutta selvittää asioita yhteistyössä sekä työpaikalla että ottamalla yhteyttä ammattiliittoon.

Kurssipalautteista selviää, että opetusmenetelmät on koettu osin tarpeelliseksi uudistaa. Luennoinninomainen, teoreettinen opetus ei innosta, eikä välttämättä perinteiset ryhmätyöt. Opetusmenetelmiä on syytä rohkeasti uudistaa, ja ottaa huomioon kurssilaisten oppimisen kannalta erityiset tarpeet. Jos kirjoittaminen on vaikeaa, yritetään kannustaa ja innostaa, jos esiintyminen on hankalaa, mietitään keinoja alentaa kynnystä ja helpottaa tilannetta pedagogisin keinoin. Erilaiset oppimisen ongelmien on tiedostettava (Nurmi. 2015), ja siksi kaikkien kouluttajina toimivien pedagogista osaamista pitää kehittää.

Kurssien arviointilomakkeisiin oli vastattu melko suppeasti, vaikka jokainen kurssilainen palautti kaavakkeen. On syytä kehittää palautteen antamisjärjestelmää. Ehkä strukturoidut kysymykset toivotuista koulutuksen sisällöistä olisivat parempia, kuin avoimet kysymykset. Etenkin aloitteleva luottamusmies ei välttämättä tiedä, mitä kaikkea hänen tulee tietää. Kurssipalautteet, jotka annetaan välittömästi kurssin loppupuolella, eivät myöskään mittaa opetuksen vaikuttavuutta, minkä tutkiminen on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää.

7 Luotettavuustarkastelu

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei voida tarkastella samalla tavalla kuin kvantitatiivisen tutkimuksen. Perinteiset totuuden korrespondenssi- ja koherenssiteoriat, pragmaattinen totuusteoria tai konsensusukseen perustuva totuusteoria eivät sovellu kokonaisuudessaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkasteluun. Eksaktia totuutta voi ehkä hakea luonnontieteellisessä tutkimuksessa, mutta laadullisessa tutkimuksessa on läsnä aina tukijan suodattama todellisuus ja läsnäolo tutkimuskohteessaan. Myöskään validiteetti tai reliabiliteetti sopivat huonosti laadullisen tutkimuksen arviointiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s.158–160.)

Voidaan kuitenkin pohtia, onko tutkimuksen tulokset uskottavia, kuvaavatko ne tutkittavaa kohdetta riittävällä tarkkuudella ja niin, että niitä voidaan soveltaa, tai vastaavatko tutkijan rakentamat konstruktiot alkuperäisiä. Voidaanko tuloksia siirtää johonkin toiseen kohteeseen, mahdollisesti ulkopuolinen henkilö tarkastaa tutkimusprosessin toteutumisen, ja tukija ottaa huomioon paitsi ulkopuoliset, myös tutkimuksesta ja ilmiöstä itsestään johtuvat tekijät eli tutkimustilanne voidaan arvioida. Luotettavuutta vahvistaa, kun otetaan huomioon tutkimuksen ulkopuoliset tekijät ja se, että noudatetaan tutkimuksen tekemistä ohjaavia periaatteita. Lisäksi ulkopuolinen henkilö voi arvioida tutkimuksen tulokset. (Tuomi & Sarajärvi 2002, s.162 – 163.)

Tässä tutkimuksessa kyselyt ja kirjoitelmat kerättiin anonymisti eikä kenenkään henkilöllisyys tullut niissä esille. Tosiasiassa kohdejoukko oli tiedossa ja edusti luottamusmieskoulutukseen osallistuneita henkilöitä ja osittain myös kouluttajia. Vahva oletukseni on kuitenkin se, että annetut vastaukset ovat erittäin rehellisiä ja luottamusmiesten sekä kouluttajien ajattelua kuvaavia, sillä heillä oli vahva motivaatio antaa palautetta järjestäytystä koulutuksesta ja toimia siten omalta osaltaan koulutuksen kehittäjinä. Tässä tutkimuksessa on lisäksi huomioitava, että olen itse työsuhteessa ammattiliittoon, jonka jäsenistön koulutuksesta on kyse. Lisäksi pro gradu -tutkielmani tekoaikana on toteutettu kaksi liittouduksiota, joten tutkimuksen tuloksia ja niiden käytettävyyttä on arvioitava tätä taustaa vasten. Koulutuksen kehittäminen on ollut prosessi, jossa olen jonkin verran voinut olla mukana, ja se ei voi olla vaikuttamatta tutkimuksen suuntaamiseen. Myös aikajakso, jonka aikana pro gradu -tutkielma on valmistunut, on melko pitkä. Uskottavuutta tosin parantaa uudemman aineiston mukaan ottaminen etenkin luottamusmiesten osaa-misvaatimuksia eriteltäessä ja osallistumisen esteitä pohdittaessa.

Yhtenä luotettavuuden mittarina laadullisena tutkimuksessa voidaan pitää sisäistä ja ulkoista validiteettia sekä reliabiliteettia (Eskola & Suoranta, 2000). Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määritteiden sopusointua. Menetelmällisten valintojen, käsitteiden määrittelyn ja teoreettis-filosofisten lähtökohtien pitää olla sopusoinnussa keskenään. Ulkoisella validiteetilla taas viitataan pätevyyteen aineiston ja tulkintojen ja johtopäätösten välillä. Reliabiliteetilla tarkoitetaan laadullisessa tutkimuksessa sitä, että aineiston tulkinta ei sisällä ristiriitaisuuksia. (Eskola & Suoranta, 2000).

Tutkimuksen objektiivisuutta voidaan lisätä sillä, että havaintoja tekee useampi kuin yksi havainnoitsija tai että käytetään useampaa menetelmää. Analyysin riittävyys ja kattavuus ovat olennaisia seikkoja, mutta laadullisessa tutkimuksessa pienikin aineistomäärä voi olla riittävä. Validiteetin ja reliabiliteetin lisäksi huomioitava seikka on analyysin arvioitavuus ja toistettavuus. Arvioitavuutta lisää huolellisuus aineiston analysoinnissa. Keinoja voivat olla analyysin pilkonta riittävän pieniin osiin, aineiston luettelointi ja nimenomaistamalla tulkintoja (esim. suoralla aineistokatkeamalla). (Eskola & Suoranta, 2000).

8 Pohdinta

Luottamusmiesjärjestelmä on ammattiyhdistysliikkeen toiminnan kivijalka. Käytännössä ammattiyhdistystoiminnassa on kyse toisaalta työehtosopimusten solmimisesta ja sopimusjärjestelmän ylläpidosta, toisaalta edunvalvonnasta työpaikoilla. Työnjako näiden toimintojen välillä on selkeä: ammattiliiton henkilöstö ja hallinto huolehtivat sopimuspolitiikasta ja paikallista edunvalvontaa työpaikoilla hoitaa luottamusmies, joka edustaa ammattiosastoaan.

Luottamies saa tehtävänsä tukea hänet valinneilta työpaikan työntekijöiltä, ammattiosastonsa aktiiveilta ja ammattiliiton henkilöstöltä. Ammattiliitot opastavat luottamusmiehiä puhelimitse, sähköpostitse tai muita internetin kanavia hyödyntäen ja tarvittaessa käymällä tapaamassa luottamusmiehiä joko näiden työpaikoilla ja muussa sovituksissa tapaamisissa. On selvää, että henkilökohtainen opastus ei riitä pitämään yllä luottamusmiesten osaamista: ei tehtävissä on luottamushenkilöitä niin suuri määrä, että resurssit eivät riittäisi. Siksi tiedottaminen eri keinoin ja koulutus ovat tärkeitä.

Kaikki luottamusmiehet eivät käy heille suunnatuissa koulutuksissa, ja ammattiliiton yhtenä huolenaiheena onkin ollut, miten osallistumisastetta saataisiin nostettua. Koulutusta järjestetään eri tasoilla: paikallisesti, alueellisesti, valtakunnallisesti. Paikallinen koulutus voi olla työpaikan työhuonekunnan, ammattiosaston tai ammattiliiton paikallisella tasolla, jopa työpaikkakohtaisesti, järjestettävää. Mutta on resurssien tuhlausta, jos ei koulutuksen sisältöä ja tapoja pohdita riittävästi. Pelkkä informaation jakaminen ei riitä, jos halutaan vaikuttaa toimintaan. Kun otetaan huomioon selvitykset luottamushenkilöstön vaikeuksista oppimisessa, on syytä kehittää toiminnallisia, vuorovaikutteisia menetelmiä tilaisuuksissa, missä se on mahdollista.

Marjo Nurmi (2015) on tutkinut Murikka-opiston kolmen kuukauden kurssin Muutokset eväät vaikuttavuutta. Kurssi antoi opiskelijoille eväitä oman työpaikan edunvalvontaan, toiseksi eniten ammattiyhdistystoimintaan. Kolmantena vaikuttavuusarvioinnissa oli kurssin hyödyntäminen omassa ammatissa ja neljäntenä hyöty yhteiskunnallisissa tehtävissä kuten kunnallispolitiikassa. Kursseja on järjestetty vuodesta 1980. Traditio on siis pitkä, mutta kurssia on uudistettu vuosien saatossa, mikä on välttämätöntä paitsi kurssin kiinnostavuuden ylläpitämiseksi, ennen kaikkea muuttuvien toimintajärjestelmien kanalta. Olisikin tarpeen tehdä vaikuttavuustutkimusta ammattiliiton lyhemmistä kursseista ja pohtia pedagogisten keinojen kehittämistä myös viikonlopun ja jopa yhdenkin illan koulutuksissa.

Merkityksellisiä ovat olleet myös muutokset itsetunnossa ja minäpystyvyyksissä. Omat ajattelutavat ovat kehittyneet ja myös asenteisiin kurssi on vaikuttanut. Marjo Nurmi toteaa tutkimuksessa, että kolmen kuukauden jakso Murikassa on ollut monelle opiskelijalle todellinen sivistyksellinen *second chance*, toinen mahdollisuus. Hyvin monella ammattiliiton luottamushenkilöllä on opintie jäänyt aikoinaan lyhyeksi ja osalla on negatiivisia kokemuksia kouluoppimisesta. Osalla on myös oppimisvaikeuksia, joita ei ole tunnistettu aikoinaan. Ammattiyhdistyskoulutus hyvin toteutettuna voi tarjota väylän oppia uutta, kenties innosta jatko- opintoihin ja kuten tutkimus osoittaa, kehittymään työelämässä, missä tarvitaan uusia tietoja ja taitoja jatkuvasti. On esimerkiksi yleistä, että erilaiset ohjeet ja informaatio teollisuudessa on englanninkielistä, tarvitaan myös taitoa kirjoittaa raportteja, neuvotella työhön liittyvästi ja olla yhteistyössä omaa lähipiiriä laajemman porukan kanssa. (Nurmi, 2015.)

Yritysten kansainvälistyminen tuo uudenlaisia haasteita, kun joudutaan opettelemaan kommunikointia eri maiden edustajien kanssa. Osa luottamushenkilöistä osallistuu Euroopan yritysneuvostojen toimintaan. Tällä hetkellä suomalaisissa yrityksissä työskentelee noin 200 teollisuusliittolaista EWC-edustajaa. EWC-toimintaa (European Works Council eli eurooppalainen yritysneuvosto) koordinoidaan yhteistyössä Teollisuuden palokansaat TP:n kanssa. Osallistuminen kansainväliseen toimintaan antaa monelle tilaisuuden kehittyä ja laajentaa maailmankuvaansa. Ja tässäkin asiassa koulutus on avainasemassa, etenkin jos oma nuoruuden aikainen oppimispolku on jäänyt lyhyeksi.

Reijo Miettinen (2017) pohtii artikkelissaan Sivistys ja työn tulevaisuus ammatillisen sivistyksen ja vapaan kansansivistystyön yhteyttä. Taustalla on Snellmanilaisen - Hegeliläinen sivistysihanne, minkä mukaan sivistyskäsitteen lähtökohtana oli sekä jakamaton ihmisarvo että yleisinhimillinen sivistys (Snellman 2003 [1847], 177). Tässä ei ole ristiriitaa kansan- ja kansalaisopistojen tarjoaman koulutuksen ja ammatillisen opetuksen välillä, vaan Miettisen (2017) sanoin: Kansalais- ja työväenopistojen perinteinen rooli yhteiskunnan marginaalissa olevien ryhmien sivistystarpeesta huolehtijana on ajankohtainen ja tärkeä. Ammattiyhdistyskoulutukseen hakeutuvat eivät ole näistä Miettisen tarkoittamia marginaalissa olevia ihmisiä, mutta ay- koulutus tarjoaa monelle koulutusta, mikä antaa tarpeellisia eväitä elämään, antaa paremman mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä ja antaa panoksensa yhteisen hyvän toteutumiseksi yhteiskunnassa, myös ammattiyhdistysliikkeessä. Siksi ammattiyhdistyskoulutuksen tutkiminen sopii osaksi aikuiskasvatuksen tehtäväkenttää.

Miettinen siteeraa Hegelin näkemyksiä: Markkinoiden ohella ammatilliset yhdistykset ovat kansalaisyhteiskunnan perusta. Niillä on tärkeä merkitys yksilön kehitykselle. Niissä toimiessaan yksilö "nousee yksilöllisistä tarpeistaan ja intresseistään yhteisönsä jäseneksi, omaksuu sen edellyttämät kyvyt, taidot ja normit ja antaa sen kautta panoksena yhteiskunnan yhteiseen hyvään. Ammatilliset yhteisöt ovat keskeinen tunnustuksen saamisen ja itsetunnon kehityksen instituutio.

Informaalisien ja formaalisten oppimisen suhde on mielenkiintoinen. Kuten Mehtämäki (2005) erittelee, oppituista asioista suuri osa opitaan informaalisien tai ei-formaalisten oppimisen kautta. Opimme ikään kuin itseksemme, sattumalta tai ainakin suunnitelmattomasti, jossain muualla kuin institutionaalisesti järjestetyssä oppimistilanteessa. Kun opiskelin erillisiä pedagogia opettajan opintoja vuonna 1999, korostettiin muodollisen kouluopetuksen paremmuutta informaaliseseen oppimiseen verrattuna. Aukkopaikkoja ei jäisi, kokonaisuudet loksahdaisivat yhteen, syy-seuraus-suhteet hahmottuisivat paremmin kuin omaehtoisen tiedon hankkijalle. Mutta mihin suuntaan ollaan menossa, kun ihmiset yhä enemmän viettävät aikaa verkossa, internetin www-sivustojen ja monimuotoisen sosiaalisen median parissa. Irkkailevat, chattailevat, blogittavat ja tapaavat toisiaan Facebookissa, anonyymeinäkin. Koska internetissä, sen eri toiminnoissa, vietetään aikaa, viihdytään, ollaan yhteydessä toisiin ihmisiin, siellä myös opitaan. Viestin virta on verkossa rajaton. Tietoa bittivirtaan voi lisätä kuka vain, mutta kuka vastaa, mitä sieltä poimitaan. Ymmärretäänkö asiat ja asiayhteydet, lisääntyvätkö luulot vähenevän tiedon tieltä. Voidaan joka tapauksessa pohtia, miten verkko-oppimista ja teknologian uusia mahdollisuuksia voidaan hyödyntää oppimisessa.

Artikkelissa (Kynäslähti ym., 2008) Towards Volitional Media Literacy Trough Web 2.0 annetaan kenties liian ruusuinen kuva internetin käyttömahdollisuuksista tai pikemminkin käyttötavoista, kuten artikkelissa kuvatussa tutkimuksessa selviääkin. Pelkästään se, että on väline käytössä, ei merkitse, että tapahtuisi syvällisempää oppimista, kriittistä reflektointia ja rakentavaa, uutta luovaa vuorovaikutusta. Internetin käyttö sen teknisistä mahdollisuuksista huolimatta on passiivista, käyttäjä on pikemminkin vastaanottaja kuin aktiivinen toimija tai kirjoittaja. Medialukutaito on tärkeä, kuten tutkimuksen (2008) johtopäätöksistä ilmenee, mutta riittääkö medialukutaito? Eikö kyse loppujen lopuksi ole laajan yleissivistyksen, vahvan tietoperustan hankkimisesta, siitä että itsellä on tiedolliset välineet kriittiseen ajatteluun, sisältöjen ymmärtämiseen, tiedon reflektointiin ja sitä kautta asioiden muuttamiseen, mitä Juha Suoranta (2006) artikkelissaan penää. Medialukutaito ei riitä, jos perustiedot faktoista ovat hatarat.

Suoranta (2006) viittaa artikkelissaan Stephen Brookfieldiin, joka pitää mediakasvatusta yhtenä aikuiskasvatuksen keskeisistä sisällöistä ja tutkimusaiheista. Ymmärrettävää sikäli, että tietoa saamme yhä enenevässä määrin internetin kautta, erilaisista verkoista, mikä merkitsee samalla, että ymmärryksemme maailmasta rakentuu ja jäsentyy tämän sähköisen informaation avulla. Ellemme osaa olla kriittisiä, ellemme osaa tulkita ja arvioida tietoa, ellemme osaa kyseenalaistaa, emme myöskään ole kykeneviä vahvoiksi toimijoiksi, aktiivisiksi maailman muuttajiksi. On suuri haaste yhdistää oppiminen ja koulutus niihin mahdollisuuksiin, mitä internet kaikkine ominaisuuksineen tarjoaa. Medialukutaito tulee yhtä tarpeellisemmaksi, kuten Suoranta (2006) mainitsee.

Internetin alkuaikoina puhuttiin tiedon vallankumouksesta. Kynäslahti ym. (2008) tutkimuksessaan ovat todenneet, että internetin kehittyminen luo uusia mahdollisuuksia, tiedon käyttäjä (tai lukija) ja tiedon tuottaja (tai kirjoittaja) eivät enää ole välttämättä eri henkilöitä. Internetin käyttäjien rooli on muuttunut, joskaan kaikkia mahdollisuuksia ei osata hyödyntää. Tämä asettaa suuria vaatimuksia aikuiskouluttajille, kasvatustieteelle ja erityisesti medialukutaidon tutkimukselle ja opetukselle. Nettimaailma antaa tilaa myös disinformaatiolle.

Medialukutaito ja osaamisen kehittyminen internetin tarjoamissa oppimisympäristöissä edellyttävät sitä, mitä Paolo Freire (1998) aikoinaan sanoi: *Lukutaito ei ole todellista ellei se liity itsen ja maailman ilmaisuun, luomiseen ja uudelleen luomiseen, sekä mahdollisuuteen päättää, valita ja osallistua yhteiskunnan toimintaan*. Lapsemme, nuorisomme ja aikuisoppijat tarvitsevat medialukutaitoa täyttääkseen nämä edellytykset.

Luottamusmieskoulutus on osa aikuiskoulutusjärjestelmiämme. Se antaa kurssilaisille eväitä elämään, omaan ammattiin ja yhteiskunnan toimintoihin osallistumiseen. Mitä vähemmän peruskoulutus tarjoaa mahdollisuuksia yhteiskunnallisten aineiden opiskeluun, sitä tärkeämmäksi ammattiliittojen jäsenille ja luottamusmiehille tulee se tieto, mitä tarjotaan ammattiliiton organisaatioiden kautta. Onkin tärkeää, että koulutusta uudistetaan jatkuvasti ja opetusmenetelmät ottavat huomioon kurssilaisten oppimisvalmiudet. Erilaiset osallistavat opetusmenetelmät, kuten tutkiva oppiminen voivat olla tärkeitä ja parantaa myös oppimistuloksia.

Jatkotutkimusta olisi hyvä tehdä koulutuksen vaikuttavuudesta. Koulutusta voisi kehittää kurssilaisten toiveiden ja tarpeiden suuntaisesti. On tärkeää, että ammattiliiton ja koulutusorganisaation yhteistyö toimii, kouluttajien pedagogista osaamista kehitetään ja osataan ottaa huomioon kurssilaisten erilaiset valmiudet oppia ja omaksu tietoa, ja ennen

kaikkea: on pohdittava taitojen ja toiminnan kehittymisen mahdollisuuksia. Ekspansiivisen oppimisen idea toteutuu parhaiten, kun annetaan tilaa tasavertaiselle vuorovaikutukselle, annetaan mahdollisuus osallistua ja rakentaa yhdessä tulevaa. Elämä on oppimispolku, ja ammattiyhdistyksen koulutus on monelle osa sitä polkua.

Lähteet

- Aalto-Matturi, S. (2004). *Verkostako uuden ajan työväentalo. Verkkoviestinnän mahdollisuudet ammattiyhdistysliikkeessä*. Licensiaatintutkimus. Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta, viestinnän laitos.
<http://hdl.handle.net/10138/11539>
- Belanger, J., Giles, A. & Murray, G. 2002. Towards a new production model: Potentialities, tensions and contradictions. *In I. Murray, G., Belanger, J., Giles, A. & Lapointe, P-A., (toim.). Work & employment relations in the high-performance workplace.* (s. 15–71. London: Continuum.
- Berholm, T. (2005). Sopimussyhteiskunnan synty I - Työehtosopimusten läpimurrosta yleislakoon - Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto 1944-1956. Otava:Keuruu.
- Castells, M. (1996), *“The Rise of the Network Society”, The Information Age: Economy, Society and Culture*, Vol. I, Oxford: Blackwell.
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding an activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Orienta-Konsultit.
- Engeström, Y. (2004). *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä*. Tampere: Vastapaino.
- Engeström, Y. (2007). Enriching the theory of expansive learning: Lessons from journeys toward co-configuration. *Mind, culture, and activity*, 14(1-2), 23-39.
- Elinkeinoelämän keskusliitto (2017). *EK:n tiedote; Keskusjärjestösopimukset, joista EK luopuu* (liite tiedotteeseen 15.2.2017) Luettu 19.2.2019. <https://ek.fi/keskusjarjestosopimukset/>
- Eskola, J & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eskola J. (2001). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Aaltola J, Valli R, toim. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II - näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 2001. s. 133-157. Chydenius-Instituutin julkaisuja 3. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: vastapaino.
- Eskola J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Aaltola J, Valli R, toim. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II - näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 2018. s.209-201. Chydenius-Instituutin julkaisuja 3. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Freire, P. (1998). The Adult Literacy Process as Cultural Action for Freedom. *Harvard Educational Review* 68 (4), 480-498.

- Hagman, S. (2015). Oppivan organisaation kehittäminen osaavaksi organisaatioksi. Taustatutkimus suomalaisessa teollisuusyrityksessä. Tampere University of Technology. Publication; Vuosikerta 1296). Tampere University of Technology. Tampere. Luettu 18.2.2019.
https://tutcris.tut.fi/portal/files/2459797/hagman_1296.pdf
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P., Rantalaiho, L. (2008). Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikahduksia. (2008). Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen M., Järvensivu, A., Aho, S. (toim.). 2008. *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköalan työelämän kehitykseen*.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P., Rantalaiho, L. (2008). Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikahduksia. (2008). Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen M., Järvensivu, A., Aho, S. (toim.). 2008. *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköalan työelämän kehitykseen*. 109-134. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Heiskanen, T., Leinonen M., Järvensivu, A., Aho, S. (toim.). (2008). *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköalan työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Helin, J. Ansaittua luottamusta. (2006). SAK:n järjestötutkimus, luottamushenkilöraportti. Oulu: Kalevaprint.
- Helin, J. 2004. Edunvalvonnan arkea pienillä työpaikoilla. Tutkimustietoa 2 /2004. Helsinki: SAK.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Holm, P., Kiander, J. & Tossavainen, P. Työmarkkinoiden toiminta ja sopeutuminen EMU:ssa. Kansantaloudellinen aikakauskirja - 94. vsk. - 1/1998. Luettu 19.2.2019.
<https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/kak/kak11998/kak11998holm.pdf>
- Huddersfieldin yliopiston ylläpitämä *The Luddite Link* –sivusto (2019). Luettu 19.2.2019.
<http://www.ludditelink.org.uk>
- Ilmonen, K., Jokivuori, P., Kevätsalo, K. & Juuti, P. (2000). *Luottamus ja paikallinen sopiminen*. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja. Jyväskylän yliopisto.
- Janhunen, K. (2013). *Kouluhuvinvointi nuorten tulkitsemana*. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 52. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Kuopio.
- Jokivuori, P. (2002). Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 206. Jyväskylän yliopisto. Luettu 19.2.2019.
<http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1350-3>
- Jokivuori, P. (2004). Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. *Aikuiskasvatus* 24 (2004): 4.

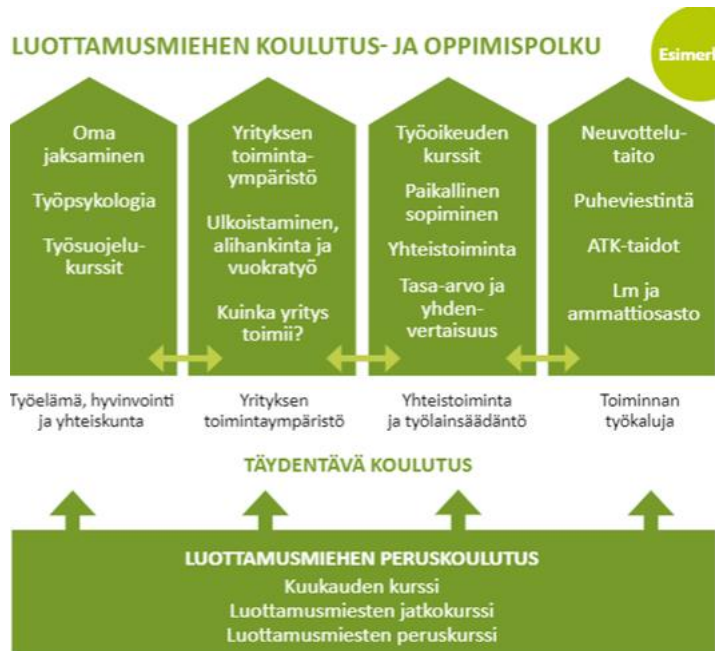
- Jonker-Hoffrén, P. (2012). *The Finnish Paper Workers' Union at a crossroads: Labor union representativeness in a changing environment, 1980-2008*. Turun yliopiston julkaisuja. Annales universitatis turkuensis. Sarja – ser. b osa – tom. 353. Humaniora. Turku. Luettu 19.2.2019.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5080-5>
- Julkunen, R. (1987). *Työprosessi ja pitkät aallot: työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen*. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 47. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess (e) ista* Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A., Koski, P. (2008). Työelämäsuuntautuneet oppimisen tutkimus innovaatioaallon harjalla. Teoksessa T. Heiskanen. *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköalan työelämän kehitykseen*. 17-45. Tampere. Tampereen yliopistopaino - Juvenes Print.
- Jääskeläinen, A. (1999). Painoksia Pohjois-Karjalasta : Karjalatar - Karjalainen 1874-1999, Pohjois-Karjalan kirjapaino oyj 1899-1999. Pohjois- Karjalan Kirjapaino.
- Kainulainen, V, Saari, M., (2014) Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolistavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla. Työelämän tutkimus. 211-226. Työelämän tutkimusyhdistys ry: Saarijärven Offset Oy.
- Kainulainen, V. ((2015). Neuvottelua vai sanelua? – Luottamusmiesten neuvottelulähtö kohdat yksityisellä palvelusektorilla. Yhteiskunta ja työ 4/2017. Luettu19.2.2019.
<http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty42015/pdf/ty42015Kainulainen.pdf>
- Kasvio, A. (2008). Työn muutos uuden teollisien vallankumouksen kynnyksellä. Teoksessa T. Heiskanen. *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköalan työelämän kehitykseen*. 17-45. Tampere. Tampereen yliopistopaino - Juvenes Print.
- Kevätsalo, K. (2005). Yhdestoista hetki. Uuden vuosituhannen ay- liike paikallistasolla. Käyttötieto Oy: Edita Prima Oy.
- Kevätsalo, K. (1999). Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Tampere: Vastapaino.
- Kiianmaa, A. (1997). Yritykseen sitoutuminen ja samaistuminen. Teoksessa I. Aaltio-Marjosola (toim.), *Organisaatio ja yrittäjyys*. Juva: Wsoy.
- Kiinni liikkeessä. (2015). SAK:n jäsentutkimus. Painokarelia Oy.
- Kukkola, P. (2018). *Luottamusmiesjärjestelmä systeemisenä ilmiönä. Tarkastelussa yksityisen terveystalouden luottamusmiesjärjestelmä*. Vaasan yliopisto: Acta Wasaensia, 399.
- Kynäslähti, H., Vesterinen, O., Lipponen, L., Vahtivuori-Hänninen, S., & Tella, S. (2008). Luettu 19.2.2019. Towards volitional media literacy through Web 2.0. *Educational Technology*, 3-9.
- Nurmi. M. (2018). ”Ei taida tulla mitään, kato ku en oo noita kynämiehiä”. Teknologiateollisuuden työntekijöiden kirjoitustaidot ja kirjoittamiseen liittyvä kyvykkyyssajat telu. *Kielikukko* 3, 1-8.

- Nurmi, M. (2015). *Asiantuntijuutta ja identiteettipääomaa. Murikka-opiston kolmen kuu-
kauden kurssin vaikuttavuus*. Metallityöväen liitto ry ja Murikkaopisto: Forssa
Print Oy
- Medialiiton ja Teollisuusliiton välinen Media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehto
sopimus (2018-2021) soveltamisohjeineen.*
- Mehtätalo, H. (2005). Osallistumattomuuden tekijät. SAK:n luottamushenkilöiden osallis-
tuminen ja osallistumattomuus ammattiyhdistyskoulutukseen. Sosiologian ra-
portteja. Sosiologian laitos. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Miettinen, R. (2017). Aikuiskasvatus, sivistys ja työn tulevaisuus. *Aikuiskasvatus* 37, 2.
- Yleissitovuusien vahvistamislautakunta. [https://tyoehtosopimuksenyleissitovuudenvah-
vistamislautakunta.fi/etusivu](https://tyoehtosopimuksenyleissitovuudenvahvistamislautakunta.fi/etusivu). (19.2.2019).
- Yhdessä enemmän. Neuvottelu, sopiminen ja kehittäminen viestintäalan työpaikalla.*
(2019). Teollisuusliitto, Suomen Journalistiliitto, Ammattiliitto, Pro Medialiitto.
Luettu 19.2.2019.
[https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2019/01/Yhdessa_enem-
man_2019.pdf](https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2019/01/Yhdessa_enem-
man_2019.pdf)
- Palkkaustariffi kirjaltajille Suomessa. 1900.*
Näköispainos. (2000). Helsinki: Helsingin Sentraalikirjapaino, Multiprint.
- Pakkanen, I. (2003). *Kahdella kelkalla luistoa työelämää. Menestyjä sitoutuu sekä
työpaikkaan että ay-järjestöön.* 5.2.2003. Luettu 19.2.2019.
<http://www.palkkatyolainen.fi/pt2003/pt0301/p030205-t6.html>.
- Parviainen, N. (2008). *Tupo muuttuvassa maailmassa, Miten suomalaiselle työmarkki-
naneuvottelujärjestelmälle käy, kun työ ja maailma muuttuvat?* Pro gradu -tut-
kielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Pihlaja, J. (2005). *Learning in and for production. An Activity-Theoretical Study of the
Historical Development of Distributed Systems of Generalizing.* Helsinki: Helsinki
University Press
- Puimalainen, J., Laisola-Nuotio, A., Ala-Kauhaluoma, M. (2015). *Oppimisvaikeudet työ
paikoilla Nordplus Aikuiskoulutus –hanke 1.9.2013 - 30.3.2015.* Luettu
19.2.2019. [https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2015/01/Oppimisvaikeudet_ty-
opaikalla_loppuraportti_2014.pdf](https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2015/01/Oppimisvaikeudet_ty-
opaikalla_loppuraportti_2014.pdf).
- Raportti SAK:n työelämän kehittämisseminaarista.* (2004). Uusinta luottamushen-
kilötutkimusta. Mitä kuuluu luottamusmiehelle työpaikan myllerryksessä.
SAK:n työelämän kehittämisseminaari 16.4.2004. Kunta-alan opisto.
- Rusanen, J. (2009). *Luottamushenkilön käsikirja.* Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ryynänen, A., Loimu., K., Mäenpää V., (2004). Henkilöstön edustaja työpaikan muutos
voimana. tutkimus henkilöstön edustajien toimintamahdollisuuksista ja -valmiuk-
sista. Aktiivi-innovaatio Oy. Luettu 19.2.2019.
[https://docplayer.fi/15341310-Henkiloston-edustaja-tyopaikan-muutosvoimana-
tutkimuksen-loppuraportti-aarno-ryynanen-kari-loimu-veikko-maenpaa.html](https://docplayer.fi/15341310-Henkiloston-edustaja-tyopaikan-muutosvoimana-
tutkimuksen-loppuraportti-aarno-ryynanen-kari-loimu-veikko-maenpaa.html)

- Ryynänen, A. (2008). *Henkilöstön edustajaa kehittäjänä*. Työturvallisuuskeskus TTK, tuottavuus-, tuloksellisuus- ja työelämän laatuasiantuntijaryhmä Tutulla: Nyky paino Oy.
- SAK:n ja liittojen yhteistyön ja työnjaon kehittäminen*. (2004). Työryhmänloppuraportti. SAK.
- Saloniemi, a. & Virtanen, P. (2008). Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S.(toim.), *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press ja tekijät.
- Siltala, J. (2007). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Suoranta, J. (2006). Aikuisten mediatajun jäljillä. *Aikuiskasvatus* 26, 3.
- Tarkkonen, J. (2005) Yhteistoiminnan ehdoilla, ymmärryksen ja vallan rajapinnoilla. Työ suojelevaltuutetut ja -päälliköt toimijoina, työorganisaatiot yhteistoiminnan areenoina ja työsuojelujärjestelmät kehittämisen kohteina. Acta Universitatis Oulensis Technica C 231. Oulu. Väitöstutkimus. Luettu 23.2.2019. <http://jultika oulu.fi/files/isbn9514279352.pdf>.
- Tulopoliittinen sopimus vuosille 1998 - 1999*. Luettu 19.2.2019. <http://netti.sak.fi/sak/tupo/text9899.html>.
- Tuomi, J., Sarajarvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosa keyhtiö Tammi.
- Työsopimuslaki, 26.1.2001/55*. Luettu 19.2.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.
- Vilkki, O. (2003). *Verkkopohjainen ryhmäopetus ja sen välineet - Jaetun tilan käyttö verkko-opetuksessa ja sen kehittämisessä*. Väitöskirja. Valtiotieteellinen tiedekunta. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Helsingin Yliopisto.

Liitteet

Liite 1. Luottamusmiehen oppimispolku, Kiljavan Opisto, vuosi 2016.



Liite 2.

SAK:n luottamusmieskonferenssissa 9-10.11.2012 Tampereella Scandic Rosendahlissa esiltiin silloisen Metalliliiton luottamusmieskyselyn tuloksia. Eero Lehten kommentti oli julkaistu Aamulehdessä 5.2.2007.

- ”Luottamusmiehellä ei voi olla erityisasemaa eikä erivapautta toimia, ei saa ajaa firmaa niin kuralle, että muut joutuvat lähtemään, ja itse jää viimeiseksi”. (Eero Lehti)
- ”kenen kanssa Lehti aikoo neuvotella kun hän ensiksi potkii pois luottamusmiehen - vaimonsako?” (Mikko Kuoppa)



Liite 3. Selvityspyyntö luottamusmiehille osaamistarpeiden kartoitusta varten.

Hyvä luottamusmies

22.9.2010

Olen tekemässä pro gradu- työtä Helsingin yliopiston käyttäytymistieteellisen tiedekunnan kasvatustieteen laitokselle (pääaine aikuiskoulutus). Aiheena on luottamusmieskoulutuksen kehittäminen. Gradun ohjaaja on kasvatustieteen tohtori Hanna Toiviainen Helsingin yliopiston toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksiköstä.

Osaamistarpeiden kartoittaminen on osa tutkimustani, ja siihen pyydän teiltä apua.

Luottamusmiehen päiväkirja:

Pidä päiväkirjaa asioista joita hoidat luottamusmiehenä seuraavan kolmen viikon aikana.

Päiväkirjaan voit kirjoittaa omin sanoin, vapaamuotoisesti esimerkiksi

- käydyt neuvottelut työnantajan kanssa: mitä asia koski, pääsittekö ratkaisuun, tarvitiinko ulkopuolista apua esimerkiksi liitosta, miten sovintoon päästiin tai miten asia etenee jne
- työpaikan työntekijöiden esittämät kysymykset, joihin luottamusmiehenä olet ottanut kantaa tai joutunut heitä opastamaan
- työpaikan työntekijöiden kanssa käydyt keskustelut, jos ne ovat liittyneet luottamusmiehen tehtäviin tai olet ollut niissä mukana luottamusmiehenä
- muut neuvottelut, keskustelut, tilaisuudet joissa olet luottamusmiehenä ollut mukana, myös esimiesten ja johdon kanssa käydyt keskustelu
- jos asian hoito vaati tiedon hankintaa, mistä hankit tiedot, oliko tiedonsaanti vaikeaa vai jäikö asia epäselväksi tiedon puutteen vuoksi
- työpaikalla ilmenneitä ongelmia, ristiriitoja, erimielisyyksiä, ja miten toimit niissä tilanteissa, miten sinun otettiin yhteyttä jne

Tee kirjaukset vapaamuotoisesti, omalla tyylillä. Tekstiä saa olla mieluummin pitkästi kuin niukasti.

Voit myös kirjoittaa luottamusmiehen tehtävästä, siitä millaista osaamista, millaisia tietoja ja taitoja tehtävässä vaaditaan.

Päiväkirjat voit toimittaa minulle joko postitse liiton toimistoon tai sähköpostitse.

Yhteystiedot:

Mirja Suhonen

Työehtosihteeri

TEAM teollisuusalojen ammattiliitto

Siltasaarencatu 2, 00530 Helsinki

09- 6165 8343, 040 536 4336


mirja.suhonen@teamliitto.fi

Liite 4. Yhdessä enemmän. Neuvottelu, sopiminen ja kehittäminen viestintäalan työpaikalla. Sisällysluettelo.

Sisällysluettelo

Lukijalle	2
Alkukeskustelu	4 – 5
Luottamusmiesvalmiudet	6 – 7
Mitä on yhteistoiminta	8 – 9
Neuvottelujärjestys	10 – 11
Neuvottelemisen työpaikalla	12 – 13
Paikallinen sopiminen	14 – 15
Yrityksen kehittäminen	16 – 17
Muistiinpanot	18
Lisätietoja ja linkit	19

Liite 5. Luottamusmieskurssien arviointilomake.



Kurssinarviointi

2 (2)


Yleisarvosanasi seuraavista asioista?
(5=erittäin hyvä, 4=hyvä, 3=tyytyvävä, 2=huono, 1=erittäin huono)

Asia	Rengasta yksi vaihtoehto				
Koulutuksesta tiedottaminen	5	4	3	2	1
Perustelut					
Käytännön järjestelyt, palvelut, tilat	5	4	3	2	1
Perustelut					
Kurssimateriaali	5	4	3	2	1
Perustelut					
Ryhmän koko	5	4	3	2	1
Perustelut					
Opetuksen sisältö	5	4	3	2	1
Perustelut					
Kouluttajat	5	4	3	2	1
Perustelut					

Miten kehittäisit koulutusta ja tilaisuuteen liittyviä palveluita?

Enemmän liiton paita

Millaista ja mistä aiheista toivot järjestettävän koulutusta jatkossa?



Kurssinarviointi

2 (2)

Yleisarvosanasi seuraavista asioista?
(5=erittäin hyvä, 4=hyvä, 3=tyytyvävä, 2=huono, 1=erittäin huono)

Asia	Rengasta yksi vaihtoehto				
Koulutuksesta tiedottaminen	5	4	3	2	1
Perustelut					
Käytännön järjestelyt, palvelut, tilat	5	4	3	2	1
Perustelut					
Kurssimateriaali	5	4	3	2	1
Perustelut					
Ryhmän koko	5	4	3	2	1
Perustelut					
Opetuksen sisältö	5	4	3	2	1
Perustelut					
Kouluttajat	5	4	3	2	1
Perustelut					

Miten kehittäisit koulutusta ja tilaisuuteen liittyviä palveluita?

Enemmän liiton paita

Millaista ja mistä aiheista toivot järjestettävän koulutusta jatkossa?

Mistä sait tiedon koulutuksesta?

☒ Työtoverilta
 ☐ Liiton koulutusesitteistä
 ☐ Intiim-lehdestä
 ☐ Liiton kotisivuilta

☐ Kutsukirjeestä
 ☐ Muualta, mistä?

Mistä sait tiedon koulutuksesta?

☒ Työtoverilta
 ☐ Liiton koulutusesitteistä
 ☐ Intiim-lehdestä
 ☐ Liiton kotisivuilta

☐ Kutsukirjeestä
 ☐ Muualta, mistä?

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry, Siltaaarekatu 2, PL 324, 00531 Helsinki, puhelin 09 773 971, 09 615 561, www.teamliitto.fi, Y-tunnus 0116942-2